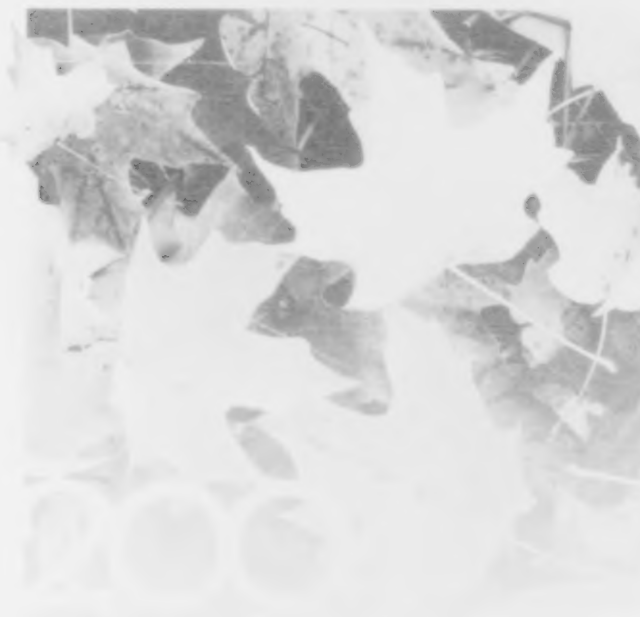




Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

Annual Report 2004-2005



Canada





Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

Annual Report 2004-2005



Canada



© Minister of Public Works and Government Services Canada 2004
Cat. Number PS20-2005
ISBN 0-662-68985-2

Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee



Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

Chair/President

June 13, 2005

The Honourable Anne McLellan, P.C., M.P.
Minister, Public Safety and Emergency Preparedness Canada
Sir Wilfrid Laurier Building
340 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0P8

Dear Minister:

In accordance with Section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, I am pleased to submit to you the annual report of the RCMP External Review Committee for fiscal year 2004-2005, so that it may be tabled in the House of Commons and in the Senate.

Yours very truly,

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Catherine Ebbs".

Catherine Ebbs
Chair (Acting)

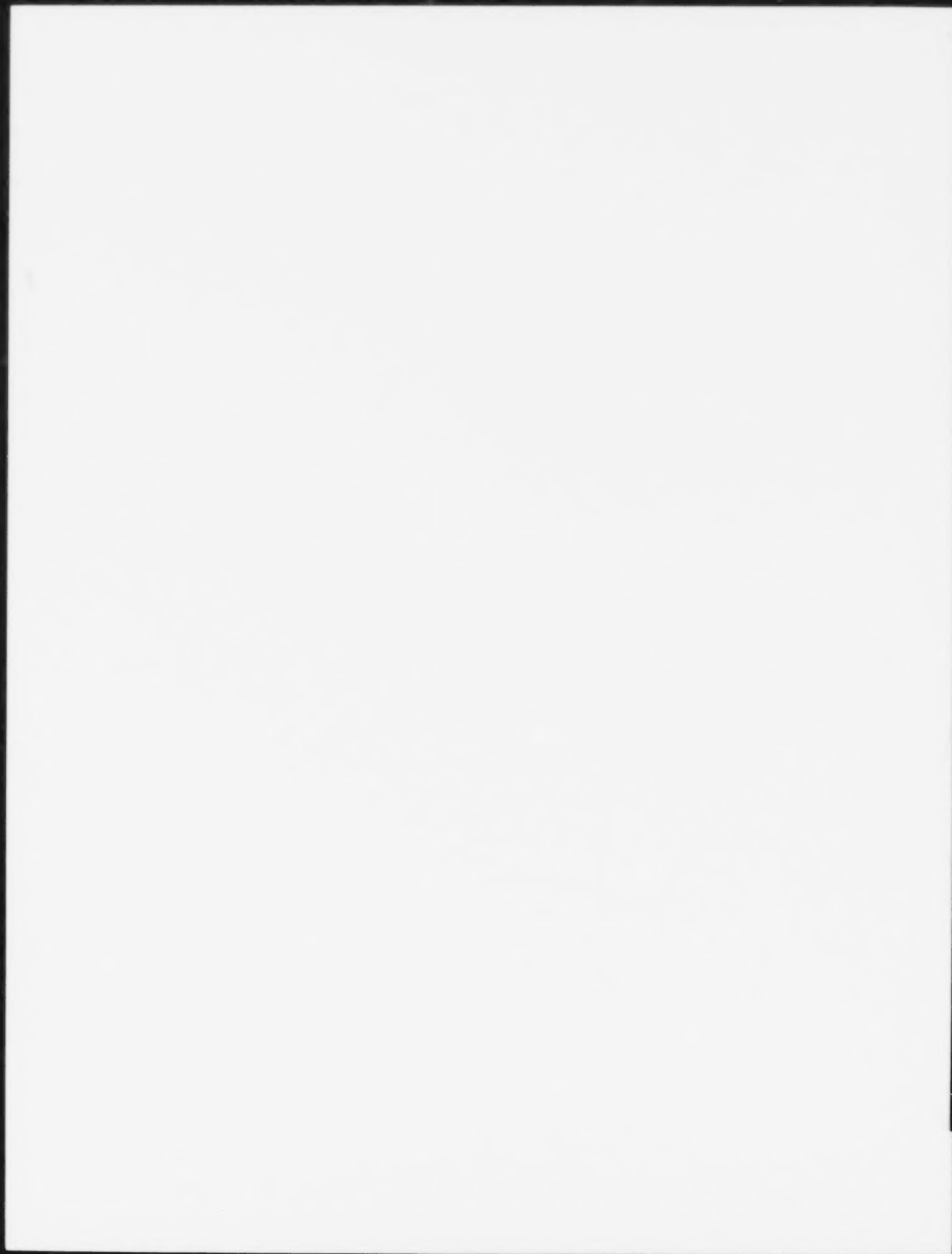




Table of Contents

PART I:	Message from the Acting Chair.....	1
PART II:	This Year in Review	2
	A. Mandate, Role and Responsibilities of the RCMP External Review Committee	2
	B. Statistics.....	5
PART III:	Issues of Particular Interest.....	7
	A. Grievance Issues	7
	B. Disciplinary Issues.....	15
	C. Discharge.....	22
PART IV:	Federal Court	24
	A. Decisions rendered by the Federal Court.....	24
	B. Applications for Judicial Review Filed in 2004-2005	24
	C. Applications for Judicial Review Filed before the 2004-2005 year	26
PART V:	Appendices.....	27



PART I: Message from the Acting Chair

The end of this fiscal year brought the announcement that Philippe Rabot, the Chair of the RCMP External Review Committee (the "Committee") for close to seven years, was leaving effective April, 2005. Mr. Rabot has been appointed Commissioner of Review Tribunals for the Canada Pension Plan (CPP) and Old Age Security (OAS).

As Chair, Mr. Rabot played a central role in the continued evolution of the work of the Committee. He was committed to ensuring an independent and arms length review of all cases referred to the Committee. He was tireless in his dedication to providing thoughtful and comprehensive findings and recommendations in each case. Although the Committee will miss him, we congratulate him on his new appointment. I have been appointed Acting Chair for the interim period, and a selection process is underway for the filling of the position.

The Committee is a small independent tribunal that reviews certain labour relations matters within the RCMP. In addition to our primary function of conducting case reviews, we prepare and maintain up-to-date communication tools to share information with the public and our stakeholders about the Committee, its findings and recommendations, and relevant legal principles. The Committee website, its quarterly publication (the *Communiqué*), as well as its training mandate are key to its success in this area. Also, we are committed to meeting all of our corporate responsibilities in accordance with the principles of openness, efficiency and accountability.

Over the last three years, the Committee has observed a marked increase in both its operational and corporate responsibilities. As will be discussed in this report, the number of cases referred to the Committee has remained somewhat constant over the last three years, but this year there was an increase in the referral of disciplinary appeals. In the corporate area we developed a performance measurement plan and adapted our reporting structure to meet the new guidelines issued by Treasury Board. As well, we prepared to meet the requirements of the new *Public Service Modernization Act*, a major portion of which came into effect on April 1, 2005.

This year's annual report addresses a variety of issues that the Committee examined in the case reviews that it conducted in the 2004-2005 year. This annual report is available on our web site, along with our quarterly *Communiqués* and case summaries, and our performance and planning reports.



Catherine Ebbs
Acting Chair

PART II: This Year in Review

A. Mandate, Role and Responsibilities of the RCMP External Review Committee

Overview

The Committee is a quasi-judicial tribunal established by the *RCMP Act*. Its members are appointed by the Governor in Council for a term not exceeding five years. At this time the Committee has only one member who is both the Chair and Chief Executive Officer.

The Committee makes recommendations to the Commissioner of the RCMP, who has decision-making authority on all matters that have been referred to the Committee. These decisions may be subject to review by the Federal Court of Canada.

The overall objective of the work of the Committee is to positively influence labour relations within the RCMP. The mandate of the Committee is to review grievance, disciplinary and discharge and demotion cases referred to it. It then provides findings and recommendations that will assist the Commissioner of the RCMP in making decisions that are fair and well informed. The Committee's review of cases before it is intended to ensure transparency, fairness, impartiality and independence in the internal RCMP labour relations process.

The Committee's statutory mandate arises out of the *RCMP Act*, Parts II, III, IV and V. Part II of the *RCMP Act* establishes the RCMP External Review Committee, its duties, and its rule-making authority. Part III discusses the grievance procedure and the review process at the Committee level. Parts IV and

V address disciplinary and discharge appeals respectively and describe the role and responsibilities of the Committee in those areas.

Grievances

Part III of the *RCMP Act* gives members the right to submit grievances. Initially these are reviewed by an RCMP officer designated as an adjudicator, and the decision is based on written submissions. If a member is dissatisfied with the decision made by a Level I Adjudicator, and wishes to appeal, then the member files a Level II Grievance. The law provides that certain grievances must be referred to the Committee. In the rare occurrence where the grievor may ask that the case not be referred, the Commissioner has the discretion not to do so. In grievances referable to the Committee, the Commissioner is the final decision-maker and he refers each grievance to the Committee for recommendations before making his decision.

Section 36 of the *RCMP Regulations* sets out 5 categories of grievances that are referred to the Committee for review: interpretation and application of government wide policies that apply to members of the RCMP; stoppage of pay during suspension of a member; interpretation and application of the Isolated Posts Directive; interpretation and application of the Relocation Directive; Administrative Discharge on grounds of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

Discipline

All members must follow the *RCMP Code of Conduct* (found in ss. 38-58.7 of the *RCMP Regulations*, 1988). Part IV of the *RCMP Act* describes disciplinary processes and sanctions for members of the RCMP, and it sets out the accountability mechanisms for members who are found to be in violation of the *Code of Conduct*. Violations of the *Code* may be addressed informally, but in more serious cases will be addressed through formal measures. Where formal discipline is initiated, the matter is referred to an adjudication board (the "Board"), comprised of three officers of the RCMP. A hearing is held and the Board determines if the member has violated the *Code of Conduct*. If so, another hearing is held to determine the appropriate sanction to be imposed. To come to this determination, the Board will consider all relevant circumstances, as well as both the aggravating and mitigating factors.

Under Part IV of the *RCMP Act*, the officer who initiated the disciplinary hearing or the member may appeal the Board's decision to the Commissioner. Only the member who has allegedly violated the *Code of Conduct* has the right to appeal the sanction ordered. Appeal submissions are made in writing. Unless the member requests otherwise, the Commissioner refers all disciplinary appeals to the Committee for its findings and recommendations.

Discharge and Demotion

Under Part V of the *RCMP Act*, a member may be subject to discharge or demotion proceedings for failing to perform his or her duties in a satisfactory manner, after having been given "reasonable assistance, guidance and supervision in an attempt to improve the performance of those duties." These proceedings are initiated by the Commanding Officer serving the member with a Notice of Intention to discharge or demotion. The member has the right to examine the material in support of the Notice of Intention and to request that a discharge and demotion board, consisting of three officers of the Force, be convened.

Either the member or the Appropriate Officer may appeal the decision of an RCMP discharge and demotion board. Appeal submissions are made in writing and the appeal is then referred to the Committee. There have only been four appeals of discharge and demotion board decisions before the Committee, one of these having been reviewed in the last year.

The Review Process at the Committee level

In all grievance, discipline and discharge and demotion matters referred to it, the Committee bases its review on the entire record before it. This includes all of the original documents, the decision made, and the submissions of the parties. Where the review involves the appeal of a disciplinary

or discharge and demotion decision, the transcript of the Board hearing is also before the Committee, as well as any exhibits entered at the hearing. The Chair may request that the parties provide additional information or submissions. If this is done, the other party is given the chance to respond. The Committee has the option of holding a hearing, but this is rarely ordered.

After consideration of all the issues, the Chair of the Committee provides findings and recommendations to the Commissioner and these are also provided to the parties. The Commissioner is not obliged to accept or follow the Committee recommendations. However, if the Commissioner decides not to follow the recommendations of the Committee, the law requires that in his reasons, he give an explanation for not doing so.

In its thorough review of cases over the years, the Committee has contributed to the resolution of a number of work related issues within the RCMP and often makes recommendations that go to the heart of improving the application of RCMP policies and practices to its membership. The Level II grievances, and disciplinary and discharge and demotion appeals involve disputes that were not resolved through the initial stages of dispute resolution. Typically, the issues referred to the Committee involve complex, challenging and sensitive issues that require in depth analysis. The Committee must balance a variety of interests before it, including those of the member, those of the RCMP, and those of the public.

The Committee's Communication Role

The Committee also plays an important role in communication with its various stakeholders. Committee staff prepare and distribute information on its role and mandate, as well as on its findings in cases before it, and relevant legal principles. The Committee's *Communiqué*, published on a quarterly basis, includes summaries of all the Committee's recommendations, as well as summaries of the Commissioner's decisions pertaining to those matters and articles of interest. Last year, articles published dealt with issues such as the grievance process as well as the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and the adjudication of grievances and disciplinary appeals. The *Communiqué* is distributed throughout the RCMP without charge, and is also available on the Committee's website.

The Committee also contributes to training programs, requests for information and meetings and consultation. This year, Committee staff completed a training manual on discipline appeals as well as comprehensive training material on the grievance process. Staff contributed to a training program for new RCMP adjudicators, staff representatives and analysts in the area of grievances. In addition, the Committee met with a variety of stakeholders to discuss issues of common concern. For example, the staff met with new RCMP staff representatives in the fall of 2004 and responded to requests for information from RCMP members, other government agencies and the public.

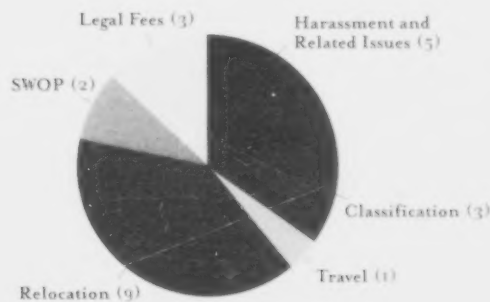
B. Statistics

Over the last three years, the total number of cases referred to the Committee has remained about the same. In the 2004-2005 year, fewer grievances were referred to the Committee: a total of 30, compared to 36 in the previous year and 42 in 2002-2003. On the other hand, it is significant that 11 disciplinary decisions were referred to the Committee during the 2004-2005 year, a marked increase from the previous three years. No discharge appeals were referred to the Committee in the 2004-2005 year.

This year, the Committee issued 23 grievance recommendations, compared to 37 in 2003-2004 and 17 in 2002-2003. One grievance was withdrawn. The subject matter of this year's recommendations fell into the following general categories:

Grievances

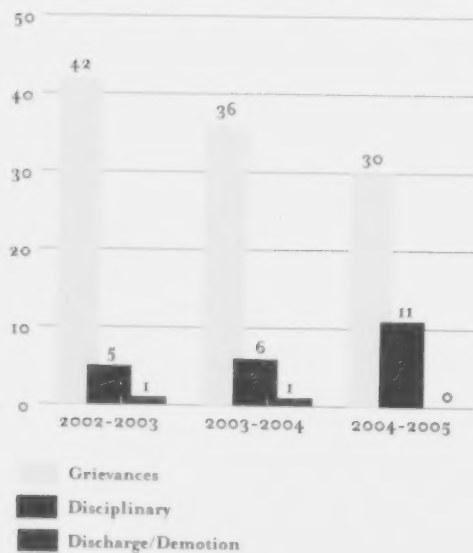
General Categories



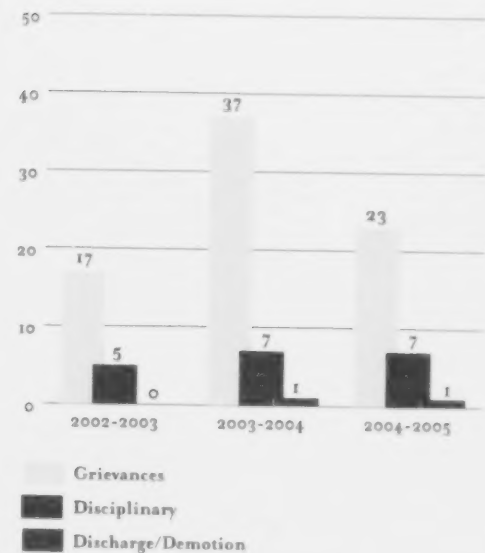
In 2004-2005, the Committee issued seven recommendations on disciplinary appeals, similar to last year. Historically, most disciplinary appeals before the Committee are initiated by the member. In the last two years, the Committee has observed an increase in the proportion of appeals by the officer who initiated the disciplinary process. This year, three of the cases involved Appropriate Officer led appeals and four appeals were initiated by the member. Of the seven disciplinary cases appealed, three involved a sanction of an order to resign within 14 days, failing which the member would be dismissed.

In addition, the Committee issued one recommendation on an appeal of a decision from an RCMP discharge and demotion board, the fourth to be reviewed in the history of the Committee.

Number of cases received



Number of cases completed



In conclusion, a total of 41 cases were referred to the Committee this year, and findings and recommendations were issued in 31 cases, including several outstanding cases from previous years. At year end, 46 active cases remained before the Committee, including 39 grievances. The number of files completed by the Committee from year to year may vary, depending on the complexity of the issues raised, and on whether the Committee must request further information.

A number of interesting and challenging issues were reviewed by the Committee in 2004-2005. Several of these issues will be discussed in the next section of the Report.

PART III: Issues of Particular Interest

A. Grievance Issues

A.1 Standing and the Right to Grieve

Overview

In order to submit a grievance, a member must have standing. Standing, or the right to grieve, is defined by section 31(1) of the *RCMP Act*:

31. (1) Subject to subsections (2) and (3), where any member is aggrieved by any decision, act or omission in the administration of the affairs of the Force in respect of which no other process for redress is provided by this Act, the regulations or the Commissioner's standing orders, the member is entitled to present the grievance in writing at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Part.

This provision places specific conditions on standing and is often a subject of debate in cases before the Committee. The Committee has endorsed a broad and liberal interpretation of section 31 to support the objectives of the legislation. In 2004-2005, Committee recommendations raised the issue of standing in several contexts, including the right of retired members to grieve; adverse effect and standing; the effect of an alternative process; standing and decisions, acts or omissions in the administration of the Force; and the meaning of being "aggrieved".

Retired Members

Section 31 of the *RCMP Act* states that only "members" can grieve. Over the last two years, the Committee has been called upon to address whether a retired RCMP member is included in the definition of "member" and has standing to bring a grievance. The Committee issued recommendations in this area in 2004-2005 in G-321, G-324, and G-332.

In G-321, a job classification was disputed, leading to a lengthy grievance process and subsequent court proceedings that resulted in a new evaluation being ordered. The member had retired by the time that he grieved this second job evaluation. The Level I adjudicator held that the grievor was no longer a member of the RCMP, and therefore did not have standing. The Committee disagreed. It was of the view that the legislation should be given a fair, large and liberal construction to best meet its objectives. The Committee noted that the decision being grieved pertained to the classification of the position at the time the incumbent held it. The *RCMP Act* required only that the decision challenged pertain to the rights of a person as a member of the RCMP. It was not necessary for the person to still be a member of the RCMP when the grievance was presented. The Commissioner agreed that the grievor had standing.

In *G-324*, a retired member grieved a harassment decision arising from a complaint he had made prior to his retirement. The Committee found that the grievor had standing because he was a member of the Force at the time that he initiated the harassment complaint. The Committee again cautioned that a literal interpretation of the *RCMP Act* would not result in the effect that Parliament intended. The wording in s. 31(1) merely requires that the subject of the grievance pertain to the employer-employee relationship. It is sufficiently broad to capture instances where a member has retired between the time that a decision was sought and the time that the decision was finally issued. The Chair commented that waiting until after the member has retired would shield decisions from scrutiny through the grievance process. An important level of accountability could therefore be bypassed. He also referred to three Federal Court judgments that have addressed the rights of former public servants to use the grievance process and that lend support to the position that the grievor's retirement from the Force did not necessarily affect his right to use the grievance process.

Similarly, in *G-332*, the Committee found that a retired member had standing to present a grievance related to his retirement benefits. The grievor first received the commitment regarding retirement benefits while serving as a member of the Force and the grievance process was the appropriate recourse.

To date, the Commissioner has not issued decisions in either *G-324* or *G-332*.

Adverse Effect and Standing

A member is not entitled to grieve a decision, act or omission unless the member is personally "aggrieved", i.e. unless the decision, act or omission has some effect on the member personally. In three cases this year, the Committee examined the issue of when a member is aggrieved. It emphasized that to grieve a decision, the member does not have to show that the grievance will succeed, but only that the matter being grieved has had some direct impact. Once the grievance is accepted, it is up to the Level I Adjudicator to decide on the merits of the arguments presented whether or not to allow the grievance.

In *G-322* and *G-323*, the grievor complained of harassment against two individuals for comments allegedly made about him. In *G-334*, the grievor had been denied a meal claim which included payment for meals that had been provided on site without charge. The Committee found that in all 3 cases, the Level I adjudicator had denied standing because he had found that the grievor had not proved his case. The Committee found that the grievors had standing because the matters being complained of affected them directly. However, as to the merits of the grievances, the Committee recommended denial. In *G-322* and *G-323*, the Commissioner agreed with the Committee's analysis on the issue of standing and on the merits and denied the grievances. The grievance in *G-334* was still before the Commissioner at year-end.

The Effect of an Alternate Process

Subsection 31(1) requires that there be, in respect of the decision, act or omission at issue, *"no other process for redress ... provided by this Act, the regulations or the Commissioner's Standing Orders"*. Where there is an alternate method for redress, a grievance cannot be brought under subsection 31(1).

In G-326, the Level I adjudicator ruled that a harassment grievance was inadmissible because the grievor had access to a harassment complaint process under RCMP policy. The Committee found that the process developed under policy did not prevent the grievor from submitting a grievance to address the same issue, because it was not a process for redress provided by an act, regulation or Commissioner's Standing Order, as stipulated in the *RCMP Act*. The Committee also found that the grievance was out of time and unsupported by the evidence and recommended its denial.

The Commissioner agreed with the findings and recommendations of the Committee and denied the grievance, but did not comment specifically on the issue of standing.

Standing and decisions, acts or omissions in the administration of the affairs of the Force

If aggrieved, a member may challenge any *"decision, act or omission"*, as long as the decision, act or omission was made *"in the administration of the affairs of the Force"*.

In G-335, the member filed a grievance to challenge a decision made by an employee of Treasury Board Secretariat to decline to declare the community he resided in a *"depressed housing market"*. This had a direct bearing on the member because with this declaration, he would have been fully compensated for losses he incurred on the sale of his home after being transferred. The Level I adjudicator ruled that he did not have jurisdiction to hear the grievance as the decision in question had not been made by the RCMP. At Level II, the grievor argued that a relevant consideration was the fact that he *"received documentation for this Depressed Market Application as a member of the RCMP with [his] RCMP relocation information"*. He also argued that the decision on his application was based on advice received from the RCMP.

The Committee found that the grievor lacked standing. Grievances that pertain to a member's entitlement to benefits provided by a Treasury Board policy or directive are only grievable when the authority to make a decision rests within the RCMP. The grievance process could not be used to challenge advice that the RCMP provides to another department because Treasury Board Secretariat was ultimately free to reject it. This grievance was still before the Commissioner at year-end.

In G-339, part of the Committee recommendation included a finding that the grievor could not grieve the decision to deny his request for a criminal investigation concerning a person who is not employed by the RCMP. The Committee found that that particular decision was not a matter within "*the administration of the affairs of the Force*" as required by s. 31(1) of the *RCMP Act*. The grievance process was designed to address the manner in which the employee-employer relationship was managed only. The Commissioner has yet to render a decision on this matter.

Standing and the Meaning of "aggrieved"

In G-340, the Committee discussed the meaning of the term "*aggrieved*" and determined that the grievor did not have standing. In his capacity as a Divisional Staff Relations Representative, the grievor wanted to intervene in proceedings filed by another member before the Federal Court of Canada. He requested authorization to be represented by a lawyer paid for by the RCMP and was denied. Nevertheless, the grievor presented his application for leave to intervene before the Court through a lawyer and again requested that his legal costs be covered by the RCMP. This request was also denied. This resulted in the first grievance. The Force's subsequent refusal to pay the two bills of costs from the grievor's lawyer led to two more grievances. All three grievances were denied at Level I on the ground that the request for legal representation did not meet the criteria set out in the Policy on the Provision of Legal Assistance to Crown Servants.

The Committee found that all three grievances were inadmissible since the grievor was not "*aggrieved*" as required by section 31(1) of the *RCMP Act*. The Committee stated that to be aggrieved required some level of personal impact. In this case, the grievor was seeking the payment of legal fees to advance his professional work as a Divisional Staff Relations Representative, which was an inappropriate use of the grievance process. The Commissioner has yet to render a decision in this matter.

A.2 Mandatory Retirement

For the first time in its history, the Committee has issued a recommendation in a grievance with respect to mandatory retirement in the Force. The Committee has provided the Commissioner with extensive reasoning on this issue and the potential shortcomings of the current regulatory provisions.

In G-325, the grievor applied for an extension of his term of service shortly before his mandatory retirement age of 60. Section 26 of the *Royal Canadian Mounted Police Superannuation Regulation* imposes mandatory retirement ages on various ranks of the RCMP, but subsection 6 allows for an extension of these time limits "*in the interest of the good government of the Force and where an operational requirement exists*". The grievor based his request mostly on his outstanding service record, but it was rejected on the basis that "*exemplary service does not meet the test of good governance or operational need*".

The grievor was then discharged on his 60th birthday. He filed a grievance arguing that the denial of the opportunity to continue his career was discriminatory on the basis of age. The RCMP relied on s.15(1)(c) of the *Canadian Human Rights Act*, which provides that it is not a discriminatory practice if an individual's employment is terminated at the normal age of retirement for employees working in similar positions. The grievor questioned the setting of a mandatory retirement age and argued that other police services either had a mandatory retirement age of 65 or none at all.

The Level I adjudicator allowed the grievance because of a procedural error. The request for extension had been denied by the respondent, instead of being referred to the Commissioner for review and recommendation as required by law. Nevertheless, the Level I adjudicator also stated that, had the correct process been followed, the decision would have likely been the same.

The Committee recommended allowing the grievance, and agreed that the respondent lacked the legal authority to deny the request for an extension to the terms of service. But the Committee disagreed with the Level I adjudicator as to whether the result would have been the same had the correct process been followed. The Committee endorsed a liberal interpretation of "good government... and operational requirement" such that personal factors related to education, experience, past performance and motivation may be taken

into account in deciding on requests for extensions to terms of service. It found that the procedural error resulted in the unfair denial of the opportunity for the grievor to continue his career in the Force beyond his 60th birthday.

Reviewing both case law and the relevant provisions of the *Canadian Human Rights Act*, the Committee considered whether it was lawful for the RCMP to compel its officers to retire at age 60. In 1990, the Supreme Court had ruled that a mandatory retirement age of 65 for university professors did not violate the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* (*McKinney v. University of Guelph* [1990] 3 S.C.R. 229). The Committee noted that thinking has changed since that time. Specifically, the Committee referred to a more recent case from the British Columbia Court of Appeal (*GVRD Employees' Union v. GVRD*, 2001 BCCA 435) which suggested that the reasoning in *McKinney* might be due for reconsideration given changes in workplace demographics and new thinking on age discrimination, other equality rights and the mobility of the workforce. The Court concluded:

[t]he social and legislative facts now available may well cast doubt on the extent to which the courts should defer to legislative decisions made over a decade ago. The issue is certainly one of national importance.

The Committee also referred to the Supreme Court of Canada's decision in *'Meiorin'* (*British Columbia (Public Service Employee Relations Committee) v. BCGSEU* [1999] 3 S.C.R.3) which imposed a more rigorous test on the employer to meet its human rights obligations to accommodate an employee. Here, the Force had not shown that it would have experienced an undue hardship had it retained the grievor as a member beyond his 60th birthday.

As well, the Committee discussed whether s.15(1)(b) of the *Canadian Human Rights Act* was applicable. This section allows an employer to regulate a mandatory retirement age. However, the Committee noted that in the case of the RCMP, this section may not apply because the regulation applicable to the RCMP was not established specially for the purpose of complying with s.15(1)(b). Finally, the Committee stated that more evidence would be needed to determine whether the RCMP's mandatory retirement age complied with s.15(1)(c) of the *Canadian Human Rights Act*, which allows for mandatory retirement at the "normal age of retirement for employees working in positions similar to the position" of the individual in question.

This grievance was still before the Commissioner at year-end.

A.3 Stoppage of Pay and Allowances

In 2004-2005, the Committee issued findings and recommendations on the issue of stoppage of pay and allowances (G-328, G-342). Level II decisions on the previous year's three stoppage of pay grievances (G-318, G-319, G-320) were also rendered by the Commissioner.

In the previous year's cases, the Committee had recommended that all three grievances be allowed. In the Committee's view, the Treasury Board regulation on stoppage of pay and allowances was invalid, because it was not detailed enough, and it left the substance of when a members' pay and allowances may be stopped to internal RCMP policy, contrary to the *RCMP Act*. This meant that the RCMP policy in this area was also invalid. In all three cases, the Commissioner declined to adopt the Committee's conclusion that the Treasury Board regulation and the RCMP internal policy on stoppage of pay and allowances were invalid. He stated that he lacked the legal authority to do so.

The Committee had also called into question whether the facts of the three grievances genuinely represented examples of "extreme circumstances when it would be inappropriate to pay a member", as required by the Force policy and whether one of the decisions to stop pay and allowances was made in a timely manner. In G-318, the Commissioner found that the grievance was moot due to the fact that the

grievor and the Force had negotiated a mutually acceptable reinstatement. In G-319, he allowed the grievance on the issue of timeliness, concurring with the Committee that the stoppage of pay order must be made in a timely manner. In G-320, the Commissioner reinstated the grievor's pay effective on the date of the original stoppage of pay order because an adjudication board had found that the allegations giving rise to the stoppage order had not been made out.

The recommendations issued by the Committee in the current year (G-328, G-342) are consistent with its previous findings and recommendations, particularly on the issue of the invalidity of the Treasury Board regulation and RCMP policy on stoppage of pay and allowances.

In G-328, the grievor was suspended for refusing to take a medical exam. After a five-month investigation, the division Commanding Officer requested the stoppage of the grievor's pay and allowances, and this request was accepted. The Level I Adjudicator upheld the stoppage, stating that, the grievor's conduct "seriously affected his ability to perform his duties as a member of the RCMP" and could have "a significant negative impact on the public's confidence in the ability of the police service to protect the community if police officers could follow some orders but disregard others".

The Committee found that the Commanding Officer could not justify the five month delay in initiating the stoppage of pay process. It stated that both the respondent and the Level I Adjudicator exaggerated the seriousness of the conduct and that their decisions did not give enough weight to the grievor's reasons for not wishing to submit to a medical exam. For example, the grievor had received a legal opinion that the order he was given was in violation of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. The Commissioner concluded that the grievance did have not any practical interest since the pay and benefits had already been re-instated to the grievor following his decision in the disciplinary matter.

In G-342, the grievor was subject to a disciplinary investigation for allegedly creating or passing fraudulent transfer documents for a vehicle which had been involved in an accident, in an attempt to prove the vehicle was properly insured. No criminal charges were laid, but the grievor was charged with an offence under British Columbia's *Insurance Act*. The grievor was suspended pending the investigation. Seven weeks later his Commanding Officer initiated the process to stop his pay and allowances. The grievor maintained that the initiation of the process to stop his pay was not timely and that the conditions for the suspension of pay under Force policy had not been met. These arguments were rejected and his pay and allowances were stopped on the basis that "the totality of the behaviour of this

member, as demonstrated in the material presented in support of the allegation, is considered to be outrageous and affects the integrity of the RCMP in terms of the professional image we must portray to members of our community."

In the Committee's view, the initiation of the process to stop the grievor's pay and allowances was timely, but the decision failed to take into account the fact that the Force's own policy excluded stoppage of pay and allowances for violations of provincial statutes. The Committee therefore recommended that the grievance be allowed.

In both G-328 and G-342, the Committee reiterated the concern expressed in the previous three stoppage of pay grievances, namely that the Treasury Board regulation was invalid. In G-342, the Committee commented on the position taken by the Commissioner in the previous three grievances that he was without

legal authority to pronounce on the validity of the regulation in question. It referred to the Supreme Court of Canada decision in *Nova Scotia (Workers' Compensation Board) v. Martin; Nova Scotia (Workers' Compensation Board) v. Laseur* ([2003] 2 S.C.R. 504) which stated that the matter of whether an administrative tribunal has jurisdiction to decide questions of law can be implied from the enabling legislation and does not need to be expressly stated. The Committee stated that the Commissioner's implied jurisdiction to determine questions of law is supported by section 32(3) of the *RCMP Act*, which provides the Commissioner with jurisdiction to rescind or amend any decision made "with respect to the finding of any fact or the interpretation of any law".

The grievance in G-342 was still before the Commissioner at year-end.

B. Disciplinary Issues

B.1 Sanction where there have been prior disciplinary measures

If an adjudication board finds that the allegations against the member are founded, it must decide on the appropriate sanction. It does this by weighing a number of factors. The relevance of a member's prior discipline on appropriate sanction was considered this past year by the Committee *D-092*. In that case, an RCMP member was approached by a former police officer who worked with a private investigation firm and asked for confidential information regarding certain vehicles and their owners. The member had known the former police officer for many years and provided the information by accessing police databanks. He believed that the information being sought was in relation to executing seizure orders that had been issued by the courts. The investigation firm could have obtained much of the information, but not all of it, by paying a \$10 application fee to the province. The member was also offered money by the firm to seize two vehicles and secure them in the detachment compound. He initially accepted these offers but changed his mind several days later.

Before an RCMP adjudication board, the member admitted his misconduct and expressed remorse. At the sanction hearing that followed, evidence was introduced that the member had been reprimanded six years prior to the latest incidents for another unauthorized disclosure of personal information obtained by accessing police data banks. Based largely on that evidence and its assessment that the member had been motivated by personal gain, the Board concluded that he should be ordered to resign from the Force. The fact that he had once again disclosed personal information after having been previously disciplined for the same misconduct was an indication that the risk of recurrence remained high.

In his appeal of the sanction imposed by the Board, the member argued that he was being treated more harshly than other members for similar misconduct. He disputed the Board's assessment that there was a risk of recurrence, noting that former supervisors and colleagues who had appeared as character witnesses testified that they considered him to be highly trustworthy.

The Committee stated the member's previous discipline for similar misconduct was given too much weight, even though it was appropriate for the Board to consider this as an aggravating factor. First, the prior discipline was dated, having been administered six years prior to the latest incidents. Secondly, the previous discipline consisted of an informal reprimand and was at the lower end of severity. These two factors had to be considered in combination with other factors. For example, there was evidence of eighteen months of psychotherapy yielding positive results. It was not entirely clear that the member had appreciated that he was violating anyone's rights when he provided information. Rather, it appears as though the information about individuals whose vehicles were going to be seized had been sought from the member out of a safety concern for the employees of the private investigation firm. Finally, the misconduct in this case was an error in judgment, and did not reflect a fundamental lack of morality.

The Committee found that termination of the member's career with the Force on this second occurrence was excessive and recommended that the sanction imposed by the Board be replaced by a forfeiture of pay for ten days and a reprimand. The Commissioner has yet to render a decision in this matter.

B.2 Discipline and time limits

Overview

Formal disciplinary proceedings must be initiated within twelve months from the time the contravention and the identity of the member became known to the Commanding Officer of the Division. The requirement for a Commanding Officer to initiate disciplinary proceedings within a year raises a number of important questions. When would a Commanding Officer be considered to have sufficient knowledge of misconduct? If a Commanding Officer is being replaced temporarily, can the acting Commanding Officer become responsible for initiating disciplinary proceedings? If a matter is known to other senior officers within the Division for a significant period of time, is that considered knowledge of that Division's Commanding Officer, even if it is not brought to the Commanding Officer's attention? Where the Force is advised of member misconduct after that member has been transferred from one Division to another, which Division Commanding Officer is ultimately responsible for initiating disciplinary proceedings within a year? These questions were discussed in an appeal before the Committee and an application for judicial review heard in Federal Court this year.

Thériault v. Canada

In *Thériault*, a criminal operations officer became aware of the allegations involving the member. This same officer served as acting Commanding Officer of the Division. No action was taken against the member until some time later, after the actual Commanding Officer was informed of the allegations.

The member had argued that the disciplinary hearing had not been initiated in time. He submitted that the one-year time limit started to run when the criminal operations officer became acting Commanding Officer. The Adjudication Board decided that the time began to run only when the Commanding Officer received the required knowledge. What the criminal operations officer had known before he served as acting Commanding Officer was irrelevant – the time limit started to run only when the person in the position of Commanding Officer received the information in their capacity as Commanding Officer.

The Committee (D-082) recommended that the appeal be dismissed, but for different reasons than those of the Adjudication Board. The Committee found that since the criminal operations officer was in the acting Commanding Officer position only temporarily and for short periods, his prior knowledge did not transfer to the Commanding Officer position. The Commissioner dismissed the appeal as recommended by the Committee. He stated that the proceedings were initiated within the one year limitation

period. He adopted the Board's analysis as to the statutory time requirement and the position of an the acting Commanding Officer.

An application to the Federal Court for judicial review by the member was dismissed (*Thériault v. Canada* [2004] FC 1506). In its reasons, the Court stated that it does not matter whether a member is permanently Commanding Officer, or holds that title on a temporary basis when determining whether the time limit has been met. The significant issue is whether the member occupying the position of Commanding Officer, in whatever capacity that may be, has acquired sufficient knowledge of a contravention to the *Code of Conduct* for the one year time period to be triggered.

The Court highlighted the purpose of the limitation provision, which is to "strike a balance between promptness and equity in the treatment of disciplinary justice". The *RCMP Act* requires an internal investigation to be held where it appears that the *Code of Conduct* has been contravened. This investigation allows a Commanding Officer to assess the seriousness of the contravention and the evidence available, and to determine whether formal discipline is warranted. With this in mind, the Court found that the knowledge of a Commanding Officer would have to go "beyond mere unsubstantiated allegations" and would refer rather to "the results of an investigation performed internally". The Court stated that the CROP did not have the level of knowledge

required to trigger the limitation period, when he was serving as an acting Commanding Officer. Information that would have triggered the need to initiate a disciplinary proceeding became known to the Commanding Officer at a later date. The Court concluded that the time limit had not expired. The Federal Court's decision in *Thériault* is presently under appeal to the Federal Court of Appeal.

D-090

Following the Federal Court's decision in *Thériault*, the Committee considered a disciplinary appeal in which a senior officer had known of alleged misconduct by a former member of the Division for a significant period of time, but had not brought it to the Commanding Officer's attention. In *D-090*, disciplinary proceedings were initiated against a member for allegedly defrauding an elderly woman who was later diagnosed as suffering from dementia. The member had been transferred to another Division not long before a complaint was made to his former Division by a member of the public. Both a criminal and a disciplinary investigation concerning the incident took place in the member's original Division. It was not until 18 months later, upon completion of the disciplinary investigation, that the member's current Division Commanding Officer was informed of the allegations. The disciplinary proceedings were initiated by this Division Commanding Officer on the following day.

The Board concluded that the time limit had not been respected because the member's original Commanding Officer should have been informed of the allegations at the outset of the criminal investigation. According to the Board, the delay in making that Commanding Officer aware of the investigation brought the administration of justice into disrepute. The Commanding Officer appealed the Board's decision.

The Committee recommended that the appeal be allowed. The Committee noted that Parliament made a deliberate choice in the wording of the provision on time limitations for initiating disciplinary proceedings. The *RCMP Act* does not provide direction as to when a Commanding Officer must be made aware of alleged misconduct, however long that may take. The Committee stated that there is a legitimate reason as to why Parliament made that choice: RCMP members should not be able to succeed in protecting each other by concealing information of wrongdoing until after the time that a limitation period might expire.

The Committee also stated that the Board ought not to have disregarded the certificate signed by the Commanding Officer and his evidence as to when he became aware of the allegations of misconduct. The certificate constitutes proof of the date the Commanding Officer became aware of an allegation of misconduct, so long as there is no evidence to the

contrary. Furthermore, while the Board suggested that it was inappropriate that information would not be shared until after the *Code of Conduct* investigation had been completed, that is precisely what was contemplated by the recent Federal Court decision in *Theriault v. Canada* (now under appeal).

The Committee also disagreed with the Board's suggestion that the administration of justice was brought into disrepute by the 18-month delay in alerting the Commanding Officer to the specific nature of the allegations against the member. It was unlikely that the delay prevented the member from defending himself. The 18-month time span between the receipt of a public complaint and the initiation of disciplinary proceedings was not out of line with how long it would normally take for such processes to unfold. The Committee also considered the issue of abuse of process, independent of the question of whether the disciplinary time lines under the *RCMP Act* had been met. The Committee stated that it would be hard-pressed to find that the proceedings ought to be struck down on that basis, although ideally, the investigation of such matters ought to be completed expeditiously.

The Committee emphasized that a member can only have one Commanding Officer for the purposes of interpreting the time lines

for initiating disciplinary proceedings. In this case, information about the alleged misconduct had only come to the attention of the Force after the member was transferred to the new Division, resulting in the Commanding Officer of that Division being the only authority able to initiate disciplinary proceedings against the member. The Commissioner has not yet rendered his decision.

B.3 Excessive Force, update from prior Committee recommendations

During the past year, the Commissioner considered two recommendations of the Committee (*D-083*, *D-084*) on excessive force, following one recommendation (*D-084*) and disagreeing with the other (*D-083*). In *D-083*, the main issue addressed by the Commissioner was whether the basis for the Board's findings of disgraceful conduct was sufficiently described in the particulars provided to the member in a Notice of Hearing. The *RCMP Act* states that the particulars must contain information which allows the member to properly prepare a defence. In *D-084*, the Commissioner's reasons spoke mainly to the issue of whether a member's conduct, in using force, could be considered disgraceful even though expert evidence at the Board hearing suggested it met Force guidelines.

In *D-083*, four allegations of misconduct were presented against the member. The member admitted to the conduct set out in the first allegation and the Board found the remaining three allegations to be established. The Board based its findings on the second and fourth allegations on evidence raised at the hearing, which had not been specifically referred to in the Notice of Hearing. For example, although the second allegation in the Notice of Hearing was that the member had been unprofessional towards a motorist after his arrest, the Board concluded that the member had conducted himself disgracefully because he damaged the motorist's vehicle before the arrest and then used excessive force in making the arrest. Similarly, the fourth allegation in the Notice of Hearing referred to a member assaulting an individual after taking him into custody and securing him in a police car, but the Board found that the allegation had been established based on evidence that the member had punched the individual without justification before placing him in the vehicle.

The Committee examined the argument that the second and fourth allegations had not been established, given that the basis for the Board findings differed from the information conveyed to the member in the Notice of Hearing. Noting that the member might have called specific witnesses to justify his conduct had he known the facts that would have supported the Board findings, the Committee recommended that the findings on the second and fourth allegations be set aside.

The Commissioner disagreed with the Committee's findings on the second and fourth allegations. In his view, an allegation must be very broad and general for it to be rejected because of a lack of specificity. In this case, the charges contained sufficient particulars to allow the member a fair opportunity to answer the charges against him and prepare his defence, in that they identified the specific offences and the conduct that constituted a breach of professional standards. The Commissioner confirmed the Board's sanction, noting that the member's conduct showed a pattern of anger and violence that violated core Force values of trustworthiness and integrity. An application for judicial review has been filed with the Federal Court.

In *D-084* one allegation of misconduct had been presented against the member for striking a prisoner in the face. This event occurred after a series of events had led to the prisoner being pushed into a small room: where an unsuccessful attempt was made to search him. The member had kicked the prisoner in the knee and struck him four times in the head with a closed fist and twice with an elbow. A videotape of the incident presented to the Board showed the member uttering the words, "I don't think you quite understand" as he was striking the prisoner. At the Board hearing, the member stated that he had been concerned that the prisoner was going to become violent and took what he had thought were necessary measures to subdue him. Two expert witnesses defended the member's use

of force in these circumstances because the prisoner was displaying threatening and aggressive behaviour.

Two of the three Board members concluded that the member's conduct was not disgraceful because, as the experts had said, the prisoner's actions represented "threat cues" and the member acted within the parameters of use of force procedures in responding to these cues. In a dissenting opinion, the Board's Chair stated that he considered the member's conduct disgraceful, in part because he believed that the comment made by the member to the prisoner as he was striking him indicated that he was trying to teach him a lesson, and in part because the prisoner was impaired and had not been provided with clear verbal direction.

The Committee recommended that the appeal be allowed. It stated that the Board needed to go further than establishing whether the member had breached established police procedures in determining whether a member's conduct is disgraceful. The Board was required to consider the perspective of a "reasonable person with knowledge of all relevant circumstances, including the realities of policing in general and the RCMP in particular". Additional relevant factors included the member's motivation for striking the prisoner, whether the member's own behaviour may have

contributed to making the prisoner more agitated and the extent to which the member considered other options such as verbal intervention. The fact that the prisoner was highly intoxicated and the effect this may have had on his behaviour was also relevant.

The Commissioner agreed with the findings and recommendation of the Committee. In his view, the experts had given too much weight to the prisoner's threat cues in justifying the member's actions. He highlighted the member's failure to give clear direction to the prisoner about what was going to occur and what was expected of him. This was necessary given the prisoner's condition and the likelihood that he was not thinking clearly. Instead of defusing the situation, the member's actions led to an escalation requiring physical intervention. The Commissioner acknowledged that members are not required to "take the first punch," but added that there must be sufficient justification for physical intervention. The Commissioner recognized that he was looking at the incident in hindsight, and expressed his belief that the member "was trying to do the right thing". Although he ordered a new hearing into the allegation, as the *RCMP Act* required him to do, he encouraged the parties to settle the matter if possible.

C. Discharge

In the history of the Committee, there have only been four referrals of discharge and demotion appeals. The Committee issued its recommendations in two of these, *R-003* and *R-004*, in 2003-2004 and 2004-2005 respectively. Both examined the issue of performance shortcomings of members and whether the assistance, guidance and supervision provided to them for improvement was adequate.

In *R-003*, the Committee recommended discharge from the Force. The Commissioner agreed with the Committee's recommendation. The Commissioner's decision in *R-003* is the subject of an application for judicial review to the Federal Court of Canada.

In *R-004*, the Committee recommended dismissal of an appeal brought by the Commanding Officer against the discharge and demotion board's conclusion that the member's unsuitability had not been established. The Board heard evidence that the member had repeatedly failed to meet performance expectations over the span of several years, but concluded that the member was not provided with reasonable assistance and could therefore not be discharged from the Force. The Board was critical of the

member's supervisor for not doing much beyond documenting the member's errors and suggested that he should have adopted a more hands-on approach to the management of her performance. It also concluded that the supervisor was biased towards the member because he resented the fact that she had made a harassment complaint against him. The Board also determined that the member should have been transferred because the detachment where she had been posted was a poisoned work environment.

The Commanding Officer appealed the Board decision and argued that the Board had inappropriately drawn on its own opinion as to what measures should have been taken, when it assessed whether reasonable assistance had been provided to the member. The Commanding Officer also disputed the finding that the supervisor was biased and that the work environment was poisoned. The Commanding Officer maintained that the member displayed an unwillingness to cooperate with her supervisor's efforts to improve her job performance and that the Board should have attached greater weight to the member's conduct.

The Committee found that the *RCMP Act* specifically requires that the Board determine whether reasonable assistance was provided to the member. This means that it must assess the measures taken by management to bring about an improvement in performance. The evidence showed that the supervisor had a deep distrust of the member and was far more interested in laying the groundwork for eventual discharge proceedings than in improving her performance. It is for that reason that the member should have been provided with a different supervisor. The member's working environment was not conducive to improvements in her job performance as she faced hostility from several of her colleagues. Noting that the member had performed well during a five-month period that she was posted to another detachment, the Committee stated that a transfer should have been considered. In addition, the member's inability to maintain a consistent level of performance could be attributed to serious family and health issues that she was confronting at the time. Other factors suggested that she had the basic skills to carry out policing work.

The Committee also underscored significant factual differences between *R-003* and *R-004*. The Chair emphasized that the supervisor in *R-003* had regularly arranged meetings with the member to discuss issues, and had displayed a genuine interest in assisting him. Despite these efforts, his performance had not improved and it was apparent that the member lacked the basic skills required for police work. The member could not be expected to perform any better at another detachment. This differed from the situation for the member in *R-004*, where it was clear that she was capable of performing her duties. The Committee recommended that the appeal be dismissed. The Commissioner has yet to render a decision in this matter.

Part IV: Federal Court

A. Decisions rendered by the Federal Court

Thériault v. Canada ([2004] FC 1506)

In 2004-2005 the Federal Court of Canada dismissed an application for judicial review, with costs, in *Thériault v. Canada* ([2004] FC 1506). A summary of the *Thériault* decision is provided in the annual report in Section III – Issues of Particular Interest, Discipline and Time Limits (subsection B.2)

This is the first Federal Court decision to specifically interpret section 43(8) of the *RCMP Act* and the issue of time limits for the initiation of disciplinary proceedings. An appeal of the decision was filed with the Federal Court of Appeal on November 29, 2004. The appeal has yet to be heard.

B. Applications for Judicial Review Filed in 2004-2005

G-284, G-285

Both of these grievances concerned a change made to the grievor's medical profile. The Committee found that both grievances were valid, in that the Force's process was inconsistent with the requirements of recent case law from the Supreme Court of Canada which addressed an employer's obligation to make reasonable efforts to accommodate employees with disabilities. The Committee recommended that the grievances be allowed. The Commissioner denied both grievances, finding that one was out of time and one was premature. The grievor filed an application for judicial review on April 28, 2004. A Notice of Discontinuance was filed on October 26, 2004.

G-219, G-321

In these grievances, the grievor objected to a refusal to reclassify his position. The ERC recommended that the grievance be allowed but the RCMP Commissioner did not accept this recommendation. The decision was overturned by the Federal Court in 2001, who ordered a new evaluation. This evaluation resulted in another refusal to reclassify the position. A second grievance was sent to the Committee, who again recommended that the grievance be allowed. The Commissioner disagreed and denied the grievance. The grievor filed a second application for judicial review on November 15, 2004. A hearing date has yet to be set in this matter.

R-003

In *R-003*, the Appellant appealed the decision of a Discharge and Demotion Board which directed that he be discharged from the Force for repeatedly failing to meet the requirements of his position, despite having been provided with reasonable assistance, guidance and supervision. The Committee recommended that the appeal be dismissed and the Commissioner agreed. A subsequent reconsideration under subsection 45.26(7) of the *RCMP Act* resulted in the Commissioner confirming the dismissal of the appeal. The Appellant filed an application for judicial review on June 18, 2004. A hearing date has yet to be set in this matter.

D-083

D-083 involved four allegations of misconduct, all relating to incidents that the member had allegedly abused his authority when interacting with the public. This case is discussed in Section III, Issues of Particular Interest, Excessive Force (subsection B.3). The Committee recommended that the appeal of the Board's finding on the allegations of misconduct be allowed for the second and fourth allegations and that the Board's decision on sanction for the third allegation be replaced with a forfeiture of pay and a reprimand. The Commissioner dismissed the appeal on all allegations and the appeal regarding sanction. The Appellant filed an application for judicial review on June 30, 2004. A hearing date has yet to be set.

C. Applications for Judicial Review Filed before the 2004-2005 year

D-081

In this case, an adjudication board found that the member had engaged in disgraceful conduct by removing documents from files after being removed from the investigation, disclosing these documents improperly and disobeying an order not to disclose documents and was ordered dismissed from the Force. The Committee recommended allowing the appeal on the finding of misconduct. The Commissioner disagreed and upheld the finding of the Board. The Appellant filed an application for judicial review February 20, 2004. A hearing into the matter was held April 18-20, 2005. Judgment was reserved.

G-287 to G-292

In *G-287*, *G-288*, *G-289*, *G-290*, *G-291*, *G-292*, the member grieved a decision that found that an allegation of harassment against him had been established. The member also filed harassment complaints against his superiors and against the investigator of his complaints. At Level I, the grievances were ruled inadmissible. The Committee found that the grievance of the decision regarding the harassment complaint against the grievor was admissible because this decision affected his reputation and should be allowed. The quality of the investigation had significant shortcomings and therefore, the decision should be revoked. The Committee recommended that the other grievances should be found to be inadmissible. The Commissioner agreed with the Committee's analysis and accepted its findings and recommendations. The grievor filed an application for judicial review on January 6, 2004, and this application was withdrawn on March 14, 2005.

PART V: Appendices

Appendix 1: About the Committee

Established in early 1987, the Committee was one of two entities created as civilian oversight agencies for the RCMP, the other being the Commission for Public Complaints Against the RCMP. The first Chair of the Committee was the Honourable Mr. Justice René Marin, who from 1974 to 1976 had chaired the Commission of Inquiry relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure within the Royal Canadian Mounted Police. In 1992, the Vice-Chair, F. Jennifer Lynch, Q.C., became Acting Chair of the Committee, a position which she held until 1998. Philippe Rabot then assumed the position on an acting basis and, on July 16, 2001, he was appointed Chair of the Committee. Upon Philippe Rabot's departure in April, 2004, Catherine Ebbs has assumed the role of Acting Chair of the Committee, pending the competition process for a full time Chair. A lawyer of the Bar of Saskatchewan, Catherine Ebbs spent sixteen years as Board member for the National Parole Board, the last ten as Vice-Chair in charge of the Appeal Division of the Board. Ms Ebbs joined the Committee in 2003 and prior to becoming Acting Chair, served as Legal Counsel and Executive Director and Senior Counsel.

Appendix 2: The Committee and its staff in 2004-2005

Virginia Adamson, Counsel

Catherine Ebbs, Executive Director and Senior Counsel (Acting)

Lorraine Grandmaitre, Manager, Administrative Services and Systems

Martin Griffin, Counsel

Monica Phillips, Counsel

Philippe Rabot, Chair

Claudia Veas, Administrative Assistant

28

Address

The Committee's offices are located in downtown Ottawa, at 60 Queen Street, Suite 513.
The Committee's coordinates are as follows:

P.O. Box 1159, Station B
Ottawa, Ontario
K1P 5R2

Telephone: (613)998-2134

Fax: (613)990-8969

E-mail: org@erc-cee.gc.ca

The Committee's publications are available on its Internet site: <http://www.erc-cee.gc.ca>.

Appendix 3: Legislative Provisions

PART II of the *Royal Canadian Mounted Police Act*

ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE EXTERNAL REVIEW COMMITTEE

Establishment and Organization of Committee

25. (1) There is hereby established a committee, to be known as the Royal Canadian Mounted Police External Review Committee, consisting of a Chairman, a Vice-Chairman and not more than three other members, to be appointed by order of the Governor in Council.
- (2) The Committee Chairman is a full-time member of the Committee and the other members may be appointed as full-time or part-time members of the Committee.
- (3) Each member of the Committee shall be appointed to hold office during good behaviour for a term not exceeding five years but may be removed for cause at any time by order of the Governor in Council.
- (4) A member of the Committee is eligible for re-appointment on the expiration of the member's term of office.
- (5) No member of the Force is eligible to be appointed or to continue as a member of the Committee.
- (6) Each full-time member of the Committee is entitled to be paid such salary in connection with the work of the Committee as may be approved by order of the Governor in Council.
- (7) Each part-time member of the Committee is entitled to be paid such fees in connection with the work of the Committee as may be approved by order of the Governor in Council.
- (8) Each member of the Committee is entitled to be paid reasonable travel and living expenses incurred by the member while absent from the member's ordinary place of residence in connection with the work of the Committee.
- (9) The full-time members of the Committee are deemed to be employed in the Public Service for the purposes of the *Public Service Superannuation Act* and to be employed in the public service of Canada for the purposes of the *Government Employees Compensation Act* and any regulations made under section 9 of the *Aeronautics Act*.

R.S., 1985, c. R-10, s. 25; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

26. (1) The Committee Chairman is the chief executive officer of the Committee and has supervision over and direction of the work and staff of the Committee.
- (2) In the event of the absence or incapacity of the Committee Chairman or if the office of Committee Chairman is vacant, the Minister may authorize the Vice-Chairman to exercise the powers and perform the duties and functions of the Committee Chairman.
- (3) The Committee Chairman may delegate to the Vice-Chairman any of the Committee Chairman's powers, duties or functions under this Act, except the power to delegate under this subsection and the duty under section 30.

R.S., 1985, c. R-10, s. 26; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

27. (1) The head office of the Committee shall be at such place in Canada as the Governor in Council may, by order, designate.
- (2) Such officers and employees as are necessary for the proper conduct of the work of the Committee shall be appointed in accordance with the *Public Service Employment Act*.
- (3) The Committee may, with the approval of the Treasury Board,
- (a) engage on a temporary basis the services of persons having technical or specialized knowledge of any matter relating to the work of the Committee to advise and assist the Committee in the exercise or performance of its powers, duties and functions under this Act; and
- (b) fix and pay the remuneration and expenses of persons engaged pursuant to paragraph (a).

R.S., 1985, c. R-10, s. 27; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

Duties

28. (1) The Committee shall carry out such functions and duties as are assigned to it by this Act.
- (2) The Committee Chairman shall carry out such functions and duties as are assigned to the Committee Chairman by this Act.

R.S., 1985, c. R-10, s. 28; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

Rules

29. Subject to this Act, the Committee may make rules respecting
- (a) the sittings of the Committee;
 - (b) the manner of dealing with matters and business before the Committee generally, including the practice and procedure before the Committee;
 - (c) the apportionment of the work of the Committee among its members and the assignment of members to review grievances or cases referred to the Committee; and
 - (d) the performance of the duties and functions of the Committee under this Act generally.

R.S., 1985, c. R-10, s. 29; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

Annual Report

30. The Committee Chairman shall, within three months after the end of each fiscal year, submit to the Minister a report of the activities of the Committee during that year and its recommendations, if any, and the Minister shall cause a copy of the report to be laid before each House of Parliament on any of the first fifteen days on which that House is sitting after the day the Minister receives it.

R.S., 1985, c. R-10, s. 30; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

PART III of the *Royal Canadian Mounted Police Act*

GRIEVANCES

Presentation of Grievances

31. (1) Subject to subsections (2) and (3), where any member is aggrieved by any decision, act or omission in the administration of the affairs of the Force in respect of which no other process for redress is provided by this Act, the regulations or the Commissioner's standing orders, the member is entitled to present the grievance in writing at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Part.

...

32. (1) The Commissioner constitutes the final level in the grievance process and the Commissioner's decision in respect of any grievance is final and binding and, except for judicial review under the *Federal Court Act*, is not subject to appeal to or review by any court.
- (2) The Commissioner is not bound to act on any findings or recommendations set out in a report with respect to a grievance referred to the Committee under section 33, but if the Commissioner does not so act, the Commissioner shall include in the decision on the disposition of the grievance the reasons for not so acting.
- (3) Notwithstanding subsection (1), the Commissioner may rescind or amend the Commissioner's decision in respect of a grievance under this Part on the presentation to the Commissioner of new facts or where, with respect to the finding of any fact or the interpretation of any law, the Commissioner determines that an error was made in reaching the decision.

R.S., 1985, c. R-10, s. 32; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16; 1990, c. 8, s. 65.

Reference to the Committee

33. (1) Before the Commissioner considers a grievance of a type prescribed pursuant to subsection (4), the Commissioner shall refer the grievance to the Committee.
- (2) Notwithstanding subsection (1), a member presenting a grievance to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the grievance to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the grievance to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the grievance to the Committee.

- (3) Where the Commissioner refers a grievance to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with a copy of
- (a) the written submissions made at each level in the grievance process by the member presenting the grievance;
 - (b) the decisions rendered at each level in the grievance process in respect of the grievance; and
 - (c) the written or documentary information under the control of the Force and relevant to the grievance.
- (4) The Governor in Council may make regulations prescribing for the purposes of subsection (1) the types of grievances that are to be referred to the Committee.
- R.S., 1985, c. R-10, s. 33; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.
34. (1) The Committee Chairman shall review every grievance referred to the Committee pursuant to section 33.
- (2) Where, after reviewing a grievance, the Committee Chairman is satisfied with the disposition of the grievance by the Force, the Committee Chairman shall prepare and send a report in writing to that effect to the Commissioner and the member presenting the grievance.
- (3) Where, after reviewing a grievance, the Committee Chairman is not satisfied with the disposition of the grievance by the Force or considers that further inquiry is warranted, the Committee Chairman may
- (a) prepare and send to the Commissioner and the member presenting the grievance a report in writing setting out such findings and recommendations with respect to the grievance as the Committee Chairman sees fit; or
 - (b) institute a hearing to inquire into the grievance.
- (4) Where the Committee Chairman decides to institute a hearing to inquire into a grievance, the Committee Chairman shall assign the member or members of the Committee to conduct the hearing and shall send a notice in writing of the decision to the Commissioner and the member presenting the grievance.
- R.S., 1985, c. R-10, s. 34; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

PART IV of the *Royal Canadian Mounted Police Act*

DISCIPLINE

Appeal

- 34
- 45.14 (1) Subject to this section, a party to a hearing before an adjudication board may appeal the decision of the board to the Commissioner in respect of
- (a) any finding by the board that an allegation of contravention of the *Code of Conduct* by the member is established or not established; or
 - (b) any sanction imposed or action taken by the board in consequence of a finding by the board that an allegation referred to in paragraph (a) is established.
- (2) For the purposes of this section, any dismissal of an allegation by an adjudication board pursuant to subsection 45.1(6) or on any other ground without a finding by the board that the allegation is established or not established is deemed to be a finding by the board that the allegation is not established.
- (3) An appeal lies to the Commissioner on any ground of appeal, except that an appeal lies to the Commissioner by an appropriate officer in respect of a sanction or an action referred to in paragraph (1)(b) only on the ground of appeal that the sanction or action is not one provided for by this Act.
- ...
- 45.15 (1) Before the Commissioner considers an appeal under section 45.14, the Commissioner shall refer the case to the Committee.
- (2) Subsection (1) does not apply in respect of an appeal if each allegation that is subject of the appeal was found by the adjudication board to have been established and only one or more of the informal disciplinary actions referred to in paragraphs 41(1)(a) to (g) have been taken by the board in consequence of the finding.
 - (3) Notwithstanding subsection (1), the member whose case is appealed to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the case to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the case to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the case to the Committee.

- (4) Where the Commissioner refers a case to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with the materials referred to in paragraphs 45.16(1)(a) to (c).
- (5) Sections 34 and 35 apply, with such modifications as the circumstances require, with respect to a case referred to the Committee pursuant to this section as though the case were a grievance referred to the Committee pursuant to section 33.

R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s.16

45.16 (1) The Commissioner shall consider an appeal under section 45.14 on the basis of

- (a) the record of the hearing before the adjudication board whose decision is being appealed,
- (b) the statement of appeal, and
- (c) any written submissions made to the Commissioner,

and the Commissioner shall also take into consideration the findings or recommendations set out in the report, if any, of the Committee or the Committee Chairman in respect of the case.

...

- (6) The Commissioner is not bound to act on any findings or recommendations set out in a report with respect to a case referred to the Committee under section 45.15, but if the Commissioner does not so act, the Commissioner shall include in the decision on the appeal the reasons for not so acting.

...

PART V of the *Royal Canadian Mounted Police Act*

DISCHARGE AND DEMOTION

- 45.24 (1) A party to a review by a discharge and demotion board may appeal the decision of the board to the Commissioner, but no appeal may be instituted under this section after the expiration of fourteen days from the later of
- (a) the day the decision is served on that party, and
 - (b) if that party requested a transcript pursuant to subsection 45.23(6), the day that party receives the transcript.
- (2) An appeal lies to the Commissioner on any ground of appeal.

...

Reference to the Committee

- 45.25 (1) Before the Commissioner considers an appeal under section 45.24, the Commissioner shall refer the case to the Committee.
- (2) Notwithstanding subsection (1), the officer or other member whose case is appealed to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the case to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the case to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the case to the Committee.
 - (3) Where the Commissioner refers a case to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with the materials referred to in paragraphs 45.26(1)(a) to (e).
 - (4) Sections 34 and 35 apply, with such modifications as the circumstances require, with respect to a case referred to the Committee pursuant to this section as though the case were a grievance referred to the Committee pursuant to section 33.

45.26 (1) The Commissioner shall consider an appeal under section 45.24 on the basis of

- (a) the material that the officer or other member was given an opportunity to examine pursuant to subsection 45.19(3),
- (b) the transcript of any hearing before the discharge and demotion board whose decision is being appealed,
- (c) the statement of appeal,
- (d) any written submissions made to the Commissioner, and
- (e) the decision of the discharge and demotion board being appealed.

and the Commissioner shall also take into consideration the findings or recommendations set out in the report, if any, of the Committee or the Committee Chairman in respect of the case.

...

- (4) The Commissioner shall as soon as possible render a decision in writing on an appeal, including reasons for the decision, and serve each of the parties to the review by the discharge and demotion board and, if the case has been referred to the Committee pursuant to section 45.25, the Committee Chairman with a copy of the decision.
- (5) The Commissioner is not bound to act on any findings or recommendations set out in a report with respect to a case referred to the Committee under section 45.25, but if the Commissioner does not so act, the Commissioner shall include in the decision on the appeal the reasons for not so acting.

...

EXCERPT FROM THE RCMP REGULATIONS (1988)

(Section 36: grievances that can be referred to the Committee)

36. For the purposes of subsection 33(4) of the Act, the types of grievances that are to be referred to the External Review Committee of the Force are the following, namely,
- (a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;
 - (b) the stoppage of the pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the Act;
 - (c) the Force's interpretation and application of the *Isolated Posts Directive*;
 - (d) the Force's interpretation and application of the *R.C.M.P. Relocation Directive*; and
 - (e) administrative discharge for grounds specified in paragraph 19(a), (f) or (I).



Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

Rapport annuel 2004-2005



Canada





Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

Rapport annuel 2004-2005



Canada



© Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2004

Numéro de cat. PS20-2005

ISBN 0-662-68985-2



Chair/Président

Le 13 juin 2005

L'honorable Anne McLellan, C.P., députée
Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada
Immeuble Sir Wilfrid Laurier
340, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Madame la Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, je suis heureuse de vous soumettre le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2004-2005 afin que vous puissiez le faire déposer devant la Chambre des communes et le Sénat.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

La présidente (intérimaire),

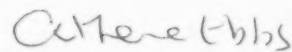

Catherine Ebbs

Table des matières

PARTIE I :	Message de la présidente intérimaire	1
PARTIE II :	L'année en revue	2
	A. Mandat, rôle et responsabilités du Comité externe d'examen de la GRC	2
	B. Statistiques	6
PARTIE III :	Questions d'intérêt particulier	8
	A. Griefs	8
	B. Mesures disciplinaires	17
	C. Licenciements	24
PARTIE IV :	Cour fédérale	27
	A. Décisions rendues par la Cour fédérale	27
	B. Demandes de contrôle judiciaire présentées en 2004-2005	27
	C. Demandes de contrôle judiciaire présentées avant l'exercice 2004-2005	29
PARTIE V :	Annexes	30

PARTIE I : Message de la présidente intérimaire

À la fin de l'exercice 2004-2005, Philippe Rabot, président du Comité externe d'examen de la GRC (le « Comité ») pendant près de sept ans, a annoncé qu'il quitterait le Comité en avril 2005. M. Rabot a été nommé commissaire des tribunaux de révision pour le Régime de pensions du Canada (RPC) et la Sécurité de la vieillesse (SV).

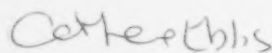
En tant que président, M. Rabot a joué un rôle de premier plan dans l'évolution continue du travail du Comité. Il était résolu à assurer un examen indépendant et impartial de tous les cas renvoyés devant le Comité, ainsi qu'à formuler des conclusions et des recommandations réfléchies et détaillées dans chaque cas. Il manquera énormément au Comité, et nous le félicitons pour sa nouvelle nomination. J'ai été nommée présidente intérimaire, et un processus de sélection est en cours pour combler le poste de façon permanente.

Le Comité est un petit tribunal indépendant qui examine certaines questions touchant les relations de travail au sein de la GRC. Outre sa fonction principale qui consiste à examiner les cas, le Comité élabore et tient à jour des outils de communication visant à renseigner le public et les partenaires au sujet de son rôle, de ses conclusions et de ses recommandations, ainsi que de principes juridiques pertinents. Pour être efficace dans ce domaine, le Comité dispose d'un site Web et d'une publication trimestrielle (le *Communiqué*), et il doit assumer son mandat en matière de formation. Aussi, il est résolu à s'acquitter de toutes ses responsabilités organisationnelles, en conformité avec les principes de la transparence, de l'efficacité et de la reddition de comptes.

Au cours des trois dernières années, les responsabilités opérationnelles et organisationnelles du Comité ont augmenté de façon appréciable. Comme nous le verrons dans le présent rapport, le nombre de cas renvoyés devant le Comité est demeuré assez constant au cours de cette période. Toutefois, on a constaté une hausse du nombre d'appels concernant des mesures disciplinaires pendant la dernière année. À l'échelle de l'organisme, nous avons élaboré un plan de mesure du rendement et adapté notre structure d'établissement de rapports pour répondre aux nouvelles lignes directrices publiées par le Conseil du Trésor. Aussi, nous nous sommes préparés à satisfaire aux exigences de la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, dont une grande partie est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2005.

Ce rapport annuel aborde diverses questions sur lesquelles le Comité s'est penché dans le cadre de ses examens de cas effectués pendant l'exercice 2004-2005. Il est possible de consulter le présent rapport sur le site Web du Comité, de même que les *Communiqués* trimestriels, les sommaires de cas, les rapports de rendement et les rapports sur les plans et les priorités du Comité.

La présidente intérimaire.



Catherine Ebbs

PARTIE II : L'année en revue

A. Mandat, rôle et responsabilités du Comité externe d'examen de la GRC

Vue d'ensemble

Le Comité est un tribunal quasi-judiciaire créé en vertu de la *Loi sur la GRC*. Ses membres sont nommés par le gouverneur en conseil pour un mandat d'une durée maximale de cinq ans. À l'heure actuelle, le Comité ne compte qu'un membre, qui est à la fois présidente et principale dirigeante de l'organisme. Le Comité formule des recommandations à l'intention du commissaire de la GRC, qui est investi du pouvoir décisionnel relativement à toutes les questions qui sont renvoyées devant le Comité. Ces décisions peuvent cependant être contestées devant la Cour fédérale du Canada.

L'objectif général du Comité est d'exercer une influence positive sur les relations de travail au sein de la GRC. Son mandat consiste à examiner les griefs, les mesures disciplinaires et les cas de renvoi et de rétrogradation qui sont portés à son attention, ainsi qu'à formuler des conclusions et des recommandations qui aident le commissaire de la GRC à prendre des décisions à la fois justes et éclairées. En examinant les cas portés à son attention, le Comité s'emploie à assurer la transparence, l'équité, l'impartialité et l'indépendance du processus des relations de travail au sein de la GRC.

Le mandat du Comité est prévu aux parties II, III, IV et V de la *Loi sur la GRC*. La partie II de cette loi constitue le Comité externe d'examen de la GRC, ses fonctions et son pouvoir d'établir des règles. La partie III porte sur la procédure relative aux griefs et le processus d'examen par le Comité. Enfin, les parties IV et V abordent les appels concernant des mesures disciplinaires et des mesures de renvoi, respectivement, et elles décrivent le rôle et les responsabilités du Comité en la matière.

Griefs

La partie III de la *Loi sur la GRC* accorde aux membres le droit de déposer des griefs. Au premier niveau, les griefs sont examinés par un officier de la GRC qui agit à titre d'arbitre. La décision est fondée sur un examen des documents écrits pertinents. Le membre de la GRC qui n'est pas satisfait de la décision rendue au premier niveau et qui souhaite en appeler peut présenter son grief au deuxième niveau. La *Loi* prévoit que les griefs appartenant à certaines catégories précises doivent être présentés au Comité. Dans les rares cas où le requérant demande que le cas ne soit pas renvoyé, le commissaire est habilité à obtempérer à cette demande. Si le grief peut être examiné par le Comité, le commissaire représente le dernier échelon de décision pour ce grief et il renvoie ce dernier au Comité à des fins de recommandations avant de prendre sa décision.

L'article 36 du *Règlement de la GRC* définit cinq catégories de griefs qui peuvent être renvoyés devant le Comité pour examen, à savoir : les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres de la GRC; les griefs relatifs à la cessation de la solde et des indemnités des membres; les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la *Directive sur les postes isolés*; les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la *Directive sur la réinstallation*; les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

Mesures disciplinaires

Les membres de la GRC doivent se conformer au *Code de déontologie* (qui figure aux articles 38 à 58.7 du *Règlement de la GRC* de 1988). La partie IV de la *Loi sur la GRC* décrit les processus disciplinaires et les peines applicables aux membres de la GRC et définit les mécanismes de responsabilité des membres qui dérogent au *Code de déontologie*. Les manquements au *Code* peuvent être sanctionnés par des mesures informelles; toutefois, dans les affaires les plus graves, on a recours à des mesures officielles. Dans ces cas, la question est renvoyée devant un comité d'arbitrage, qui se compose de trois officiers de la GRC. Au cours d'une audience, le comité d'arbitrage détermine si le membre en question a effectivement enfreint le *Code de déontologie*. Si c'est le cas, le comité d'arbitrage tient une

autre audience pour établir la peine appropriée. Pour ce faire, il doit tenir compte de tous les éléments pertinents, ainsi que des facteurs aggravants et atténuants.

En vertu de la partie IV de la *Loi sur la GRC*, l'officier qui a convoqué l'audience disciplinaire ou le membre concerné peut contester la décision du comité d'arbitrage devant le commissaire de la GRC. Seul le membre qui est accusé d'avoir enfreint le *Code de déontologie* peut en appeler de la peine imposée. L'intention d'interjeter appel doit être signifiée par écrit. À moins que le membre demande que le dossier ne soit pas examiné par le Comité, le commissaire envoie l'appel devant le Comité à des fins de conclusions et de recommandations.

Mesures de renvoi et de rétrogradation

En vertu de la partie V de la *Loi sur la GRC*, un membre peut faire l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation s'il a omis d'exercer ses fonctions de façon satisfaisante « en dépit de l'aide, des conseils et de la surveillance qui lui ont été prodigués pour l'aider à s'amender ». À la première étape du processus, le commandant divisionnaire envoie au membre un avis d'intention de renvoi ou de rétrogradation. Le membre peut examiner la documentation connexe et demander ultérieurement la création d'une commission de licenciement et de rétrogradation, formée de trois officiers de la Gendarmerie, qui examinera l'affaire.

Le membre visé ou l'officier compétent peut interjeter appel de la décision de la commission de licenciement et de rétrogradation. Il doit signifier son intention par écrit. Le mémoire d'appel est ensuite communiqué au Comité. À ce jour, on a demandé au Comité de revoir une décision de renvoi ou de rétrogradation dans quatre dossiers seulement, dont un a été examiné au cours de la dernière année.

Le processus d'examen au niveau du Comité

Dans toutes les affaires concernant des griefs, des mesures disciplinaires et des cas de renvoi et de rétrogradation qui sont portées à son attention, le Comité examine le dossier exhaustif, qui se compose notamment de tous les documents originaux, de la décision prise et des argumentations des parties. Dans les cas d'appel concernant une mesure disciplinaire ou une mesure ayant trait à une rétrogradation ou à un renvoi, le Comité examine également la transcription de l'audience devant le comité d'arbitrage, ainsi que les pièces présentées à ce dernier par les parties. La présidente peut demander à une partie de fournir de plus amples renseignements ou d'autres observations. Dans ces cas, l'autre partie doit avoir l'occasion d'y répondre. S'il le désire, le Comité peut convoquer une audience, mais il le fait rarement.

Après avoir examiné toutes les questions pertinentes, la présidente du Comité transmet ses conclusions et ses recommandations au commissaire, ainsi qu'aux parties concernées. Le commissaire n'est pas tenu d'accepter les recommandations du Comité ni de s'y conformer. S'il choisit de ne pas donner suite aux recommandations du Comité, la loi exige qu'il présente des raisons écrites pour le justifier.

Dans le cadre de l'examen approfondi des cas qui lui ont été confiés au fil des ans, le Comité a contribué à la résolution d'un certain nombre de problèmes liés au travail au sein de la GRC. Souvent, il formule des recommandations qui permettent d'améliorer concrètement l'application des politiques et des pratiques de la GRC à ses membres.

Les griefs au niveau II, ainsi que les appels concernant des mesures disciplinaires ou des décisions de renvoi ou de rétrogradation portent sur des différends qui n'ont pas été réglés aux premières étapes du processus. D'ordinaire, les cas renvoyés devant le Comité ont trait à des questions complexes, difficiles et délicates, qui nécessitent une analyse approfondie. Le Comité doit établir un équilibre entre divers intérêts portés à son attention, dont ceux du membre visé, de la GRC et du public.

Le rôle du Comité en matière de communications

Le Comité s'emploie activement à communiquer avec ses divers partenaires. Le personnel du Comité prépare et distribue de l'information sur son rôle et son mandat, ainsi que sur ses conclusions dans les cas portés à son attention et sur les principes juridiques pertinents. Le *Communiqué*, publication trimestrielle du Comité, comprend des résumés des recommandations du Comité, ainsi que des résumés des décisions du commissaire relativement aux questions et aux articles d'intérêt. L'an dernier, le Comité a publié des articles portant sur le processus de règlements de griefs, ainsi que des questions comme les répercussions de la *Charte canadienne des droits et libertés* sur le règlement des griefs et des procédures disciplinaires. Le *Communiqué* est distribué sans frais dans l'ensemble de la Gendarmerie et il peut aussi être consulté sur le site Web du Comité.

Le Comité contribue également aux programmes de formation, aux demandes d'information, ainsi qu'aux réunions et aux consultations. Cette année, le personnel du Comité a élaboré un manuel de formation sur les appels concernant des mesures disciplinaires, de même que des documents de formation complets sur le processus de règlement des griefs. Il a aussi participé à un programme de formation destiné aux nouveaux arbitres de la GRC, aux représentants du personnel et aux analystes dans le domaine des griefs. En outre, le Comité a rencontré divers intervenants pour discuter de questions d'intérêt commun. Par exemple, le Comité s'est réuni avec les nouveaux représentants du personnel de la GRC à l'automne de 2004 et a répondu à des demandes de renseignements de la part de membres de la GRC, d'autres organismes gouvernementaux et du public.

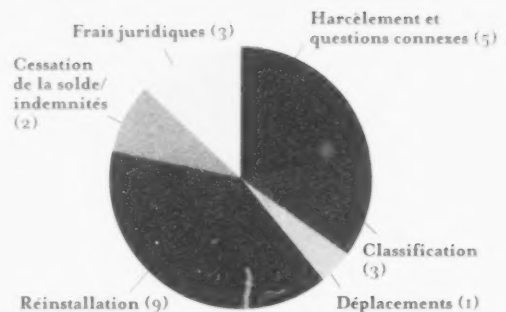
B. Statistiques

Au cours des trois dernières années, le nombre total de cas renvoyés devant le Comité est demeuré relativement stable. En 2004-2005, un moins grand nombre de griefs ont été portés à l'attention du Comité, soit 30 comparativement à 36 l'année précédente et à 42 en 2002-2003. Par contre, il est important de noter que 11 décisions relativement à des dossiers disciplinaires ont été portées en appel devant le Comité en 2004-2005, ce qui constitue une augmentation appréciable comparativement aux trois années précédentes. Aucune décision concernant une mesure de renvoi n'a été renvoyée en appel devant le Comité en 2004-2005.

Au cours de la dernière année, le Comité a formulé des recommandations dans 23 dossiers de griefs, comparativement à 37 en 2003-2004 et à 17 en 2002-2003. Un grief a été retiré. Les recommandations formulées par le Comité en 2004-2005 sont réparties dans les catégories générales suivantes :

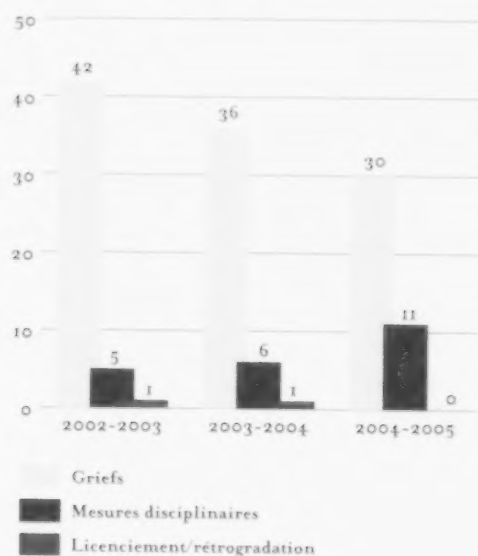
Griefs

Catégories générales

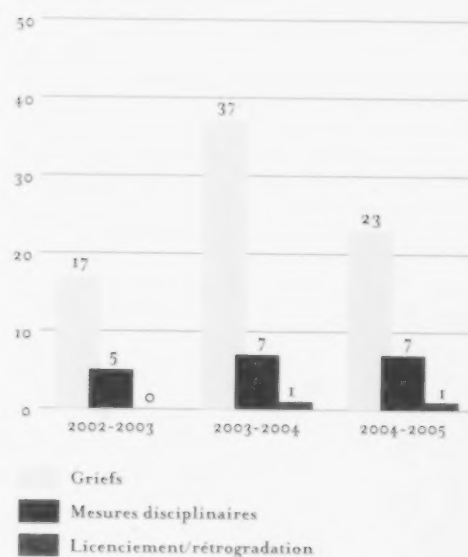


En 2004-2005, le Comité a publié des recommandations dans sept cas d'appel relativement à des mesures disciplinaires, soit le même nombre que l'année précédente. Jusqu'à aujourd'hui, la plupart des appels concernant des dossiers disciplinaires sont interjetés devant le Comité par les membres visés. Au cours des deux dernières années, le Comité a toutefois remarqué une hausse du nombre d'appels portés par l'officier qui avait entamé le processus disciplinaire. En 2004-2005, trois cas concernaient des appels interjetés par l'officier compétent et, dans quatre autres cas, l'appel avait été porté par un membre. Dans les sept cas d'appel relativement à des dossiers disciplinaires, trois portaient sur une ordonnance de démission dans les 14 jours, faute de quoi le membre serait renvoyé.

Nombre de cas reçus



Nombre de cas complétés



En outre, le Comité a formulé des recommandations relativement à l'appel d'une décision prise par une commission de licenciement et de rétrogradation de la GRC, soit le quatrième cas du genre à avoir été examiné par le Comité depuis sa création.

En tout, 41 dossiers ont été renvoyés devant le Comité au cours de l'année, et celui-ci a présenté ses conclusions et ses recommandations relativement à 31 dossiers, y compris plusieurs dossiers dont l'examen avait débuté au cours des années antérieures. À la fin de l'année, 46 dossiers étaient toujours examinés

par le Comité, dont 39 griefs. Le nombre de dossiers réglés par le Comité peut varier d'une année à l'autre, selon le degré de complexité des questions soulevées et la nécessité, pour le Comité, de demander des renseignements supplémentaires.

En 2004-2005, le Comité a examiné un certain nombre de questions à la fois intéressantes et difficiles. Plusieurs de ces questions sont analysées dans la section suivante du présent rapport.

PARTIE III : Questions d'intérêt particulier

A. Grievs

A.1 La qualité pour agir

Vue d'ensemble

Afin de pouvoir déposer un grief, le membre doit avoir la qualité pour agir. Cette notion est définie au paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC*, qui se lit comme suit :

31. (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), un membre à qui une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie causent un préjudice peut présenter son grief par écrit à chacun des niveaux que prévoit la procédure applicable aux griefs prévue à la présente partie dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice.

Cette disposition impose des conditions précises à la qualité pour agir et elle fait souvent l'objet de discussions dans les cas portés à l'attention du Comité. Ce dernier a adopté une interprétation large et libérale de l'article 31 de manière à appuyer les objectifs de la *Loi*. En 2004-2005, les recommandations du Comité ont fait ressortir la question de la qualité pour agir dans plusieurs contextes, notamment : le droit des membres à la retraite de déposer des griefs; le préjudice et la qualité pour agir; les conséquences d'une autre procédure de réparation; la qualité pour agir et les décisions, actes ou omissions liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie; ce que signifie le fait de subir un préjudice.

Membres à la retraite

Aux termes de l'article 31 de la *Loi sur la GRC*, seuls les *membres* peuvent déposer des griefs. Au cours des deux dernières années, le Comité a été chargé de déterminer si un membre de la GRC à la retraite est visé par la définition de « membre » et s'il est habilité à déposer un grief. En 2004-2005, le Comité a publié des recommandations à ce sujet dans les dossiers G-321, G-324 et G-332.

Dans le dossier G-321, la classification d'un poste a fait l'objet d'un différend. Le processus de règlement du grief a été réparti sur une longue période et, dans le cadre des procédures judiciaires subséquentes, une nouvelle évaluation a été ordonnée. Au moment où il a déposé un grief relativement à cette deuxième évaluation du poste, le membre en question avait pris sa retraite. L'arbitre au niveau I a statué que le requérant n'était plus membre de la GRC et que, par conséquent, il n'avait pas la qualité pour agir. Le Comité s'est dit en désaccord avec cette décision parce qu'il était d'avis que le texte de loi devait être interprété de la manière la plus équitable et la plus large qui soit compatible avec la réalisation de son objet. Le Comité a fait remarquer que la décision contestée concernait la classification du poste au moment où il était occupé par le requérant. La *Loi sur la GRC* exige seulement que la décision contestée par voie de grief porte sur les droits d'une personne en tant que membre de la GRC. Il n'est pas nécessaire

que cette personne soit toujours membre au moment de la présentation du grief. Le commissaire a donc convenu que le requérant avait la qualité pour agir.

Dans le dossier G-324, un membre de la GRC à la retraite a déposé un grief relativement à une décision concernant une plainte de harcèlement qu'il avait présentée avant son départ à la retraite. Le Comité a conclu que le requérant avait la qualité pour agir car il était membre de la GRC au moment où il avait déposé la plainte de harcèlement. Il a de nouveau mis en garde contre une interprétation littérale de la *Loi sur la GRC*, qui ne serait pas conforme à l'intention initiale du législateur. Le libellé du paragraphe 31(1) exige seulement que l'objet du grief ait trait à la relation employeur-employé. Il est suffisamment large pour englober les cas où un membre a pris sa retraite entre le moment où il demande une décision et celui où cette décision est finalement rendue. Le président a déclaré que le fait d'attendre que le membre ait pris sa retraite empêcherait les décisions de faire l'objet d'un examen minutieux au moyen du processus de règlement des griefs. Par conséquent, un niveau important de reddition de comptes pourrait être contourné. Il a également fait allusion à trois jugements de la Cour fédérale portant sur les droits d'anciens fonctionnaires d'avoir recours au processus de règlement des griefs et qui appuient le point de vue selon lequel le départ à la retraite du requérant ne l'empêchait pas forcément d'utiliser le processus en question.

De même, dans le dossier G-332, le Comité a conclu qu'un membre à la retraite était habilité à déposer un grief relativement à ses prestations de retraite. C'est pendant qu'il était membre actif de la Gendarmerie que le requérant s'est d'abord vu promettre par celle-ci qu'il toucherait des prestations de retraite, et le processus de règlement des griefs était le mode de réparation approprié.

À la fin de l'année, le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision dans les dossiers G-324 et G-332.

Préjudice et qualité pour agir

Un membre de la GRC n'est pas autorisé à déposer un grief à l'encontre d'une décision, d'un acte ou d'une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie à moins de subir personnellement un *préjudice*. En 2004-2005, le Comité a examiné trois cas touchant la question à savoir si un membre de la GRC avait subi un préjudice. Le Comité a souligné que, pour déposer un grief, le membre n'est pas tenu de prouver que le grief en question sera accueilli, mais plutôt que la question faisant l'objet du grief a eu un effet direct sur lui. Une fois le grief accepté, il incombe à l'arbitre au premier niveau de l'accueillir ou non, en fonction du bien-fondé des arguments présentés.

Dans les dossiers G-322 et G-323, le requérant s'est plaint d'être la cible de harcèlement de la part de deux individus qui auraient formulé des commentaires à son endroit. Dans le cas G-334, le requérant s'est vu refuser le remboursement d'une réclamation concernant notamment des repas qui avaient été servis sans frais sur place. Le Comité a conclu que, dans les trois cas, l'arbitre au premier niveau avait rejeté la qualité pour agir du requérant parce que ce dernier n'avait pas prouvé le bien-fondé de sa cause. Le Comité a statué que les requérants avaient la qualité pour agir parce que les questions en litige les avaient touchés directement. Cependant, il a recommandé que les griefs soient rejetés parce ceux-ci n'étaient pas fondés. Dans les dossiers G-322 et G-323, le commissaire s'est dit d'accord avec l'analyse faite par le Comité relativement à la qualité pour agir et au bien-fondé, et il a donc rejeté les griefs. À la fin de l'année, le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision dans l'affaire G-334.

Les conséquences d'une autre procédure de réparation

Aux termes du paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC*, un membre peut présenter un grief relativement à une décision, un acte ou une omission « dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice ». Par conséquent, s'il existe un autre mécanisme de réparation, un membre ne peut présenter un grief en vertu du paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC*.

Dans le dossier G-326, l'arbitre au premier niveau a statué que le grief de harcèlement était irrecevable parce que la requérante avait accès à une procédure de règlement des plaintes de harcèlement en vertu de la politique de la GRC. Le Comité a conclu que la procédure établie en vertu de la politique ne faisait pas obstacle au droit de la requérante de déposer un grief pour traiter de la même question, car il ne s'agissait pas d'un mécanisme de réparation découlant d'une loi, d'un règlement ou d'une consigne du commissaire, selon ce que prévoit la *Loi sur la GRC*. Le Comité a également conclu que le grief n'avait pas été présenté dans les délais impartis et qu'il n'était pas fondé. Il a donc recommandé qu'il soit rejeté.

Le commissaire a accepté les conclusions et la recommandation du Comité externe et a rejeté le grief. Toutefois, il ne s'est pas prononcé sur la question de la qualité pour agir.

La qualité pour agir et les décisions, actes ou omissions liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie

S'il fait l'objet d'un préjudice, un membre peut contester « une décision, un acte ou une omission », à condition que ceux-ci sont « liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie ».

Dans le dossier G-335, un membre de la GRC a déposé un grief pour contester une décision prise par un employé du Secrétariat du Conseil du Trésor qui avait refusé de déclarer que la collectivité dans laquelle il résidait constituait un « marché immobilier

déprimé ». Cette décision a eu un effet direct sur le membre, car si le marché immobilier avait été déclaré déprimé, il aurait pu être entièrement dédommagé pour les pertes qu'il avait dû essuyer en vendant sa maison après sa mutation. L'arbitre au niveau I a statué qu'il n'était pas habilité à entendre le grief parce que la décision en question n'avait pas été rendue par la GRC. Au niveau II, le requérant a soutenu qu'un facteur dont il fallait tenir compte était le fait qu'il avait « reçu la documentation pour cette demande liée à la déclaration de marché déprimé en tant que membre de la GRC avec l'information de la GRC sur la réinstallation » et que la décision au sujet de sa demande était fondée sur des conseils reçus de la GRC.

Le Comité a conclu que le requérant n'avait pas la qualité pour agir. Les griefs qui portent sur l'admissibilité d'un membre à des indemnités prévues dans une politique ou une directive du Conseil du Trésor sont recevables uniquement dans les cas où le pouvoir décisionnel à cet égard relève de la GRC. Le processus de règlement des griefs ne pouvait pas être utilisé pour contester des conseils que la GRC avait formulés à l'intention d'un autre ministère, parce que le Secrétariat du Conseil du Trésor était en définitive libre de rejeter ou non ces conseils. À la fin de l'année, le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

Dans le dossier G-339, le Comité a conclu notamment que le requérant n'était pas habilité à déposer un grief sur la décision de rejeter sa demande pour que se tienne une enquête criminelle sur une personne qui

n'était pas employée par la GRC. Le Comité a conclu que cette décision n'était pas liée à « la gestion des affaires de la Gendarmerie », comme le prévoit le paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC*. La procédure de règlement des griefs est conçue pour examiner uniquement la manière dont la relation employé-employeur est gérée. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

La qualité pour agir et ce que signifie le fait de subir un préjudice

Dans le dossier G-340, le Comité s'est penché sur ce que signifie le fait de subir un préjudice et a conclu que le requérant n'avait pas la qualité pour agir. En tant que représentant divisionnaire des relations fonctionnelles, le requérant souhaitait intervenir dans les procédures intentées par un autre membre de la GRC devant la Cour fédérale du Canada. Il a demandé l'autorisation d'être représenté par un avocat payé par la GRC, mais cette demande a été rejetée. Le requérant a tout de même présenté sa demande d'intervention devant la Cour par l'entremise d'un avocat et a encore demandé que ses frais juridiques soient assumés par la GRC, mais il a essuyé un nouveau refus. Cela a donné lieu à un premier grief. Le refus ultérieur de la GRC de payer deux comptes d'honoraires de l'avocat du requérant a conduit au dépôt de deux autres griefs. Les trois griefs ont été rejetés au niveau I au motif que la demande du requérant d'être représenté par avocat ne respectait pas les critères fixés par la *Politique sur la prestation des services juridiques aux fonctionnaires de l'État*.

Le Comité a conclu que les trois griefs étaient irrecevables parce que le requérant n'avait pas subi de préjudice, comme l'exige le paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC*. Le Comité a déclaré que, pour être préjudicié, le requérant devait, dans une certaine mesure, subir les conséquences des décisions sur le plan personnel. En l'espèce, le requérant souhaitait faire payer ses frais juridiques dans le cadre de son travail professionnel en tant que représentant divisionnaire des relations fonctionnelles, ce qui constituait un recours inadéquat à la procédure de règlement des griefs. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

A.2 Retraite d'office

Pour la première fois de son histoire, le Comité a formulé une recommandation relativement à un grief concernant la retraite d'office au sein de la Gendarmerie. Il a fourni au commissaire des explications détaillées à propos de la retraite d'office et des lacunes possibles dans les dispositions réglementaires actuelles.

Dans le dossier G-325, le requérant a présenté une demande pour faire prolonger la durée de son service tout juste avant d'atteindre l'âge de la retraite d'office (60 ans). L'article 26 du *Règlement sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada* impose la retraite à divers âges, selon les grades de la GRC. Toutefois, le paragraphe 26(6) de ce règlement autorise une prolongation de service « lorsque le bon gouvernement de la Gendarmerie et les besoins opérationnels

le justifient ». Le requérant a justifié sa demande en invoquant surtout ses états de service exceptionnels, mais elle a été rejetée au motif que ses « états de service exemplaires ne répondaient pas aux critères relatifs à la bonne gouvernance ou aux besoins opérationnels ».

Le requérant a été relevé de ses fonctions à la date de son soixantième anniversaire de naissance. Il a déposé un grief dans lequel il soutenait que la décision de lui refuser de poursuivre sa carrière était assimilable à de la discrimination fondée sur l'âge. Dans sa réponse, la Gendarmerie a invoqué l'alinéa 15(1)c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, selon lequel le fait de mettre fin à l'emploi d'une personne en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi ne constitue pas un acte discriminatoire. Le requérant a contesté l'imposition de l'âge de la retraite d'office et a soutenu que, dans d'autres services de police, l'âge de la retraite est fixé à 65 ans, ou bien il n'existe aucune obligation à ce chapitre.

L'arbitre du niveau I a accueilli le grief parce qu'une erreur de procédure avait été commise. La demande de prolongation de service avait été rejetée par l'intimé au lieu d'être renvoyée devant le commissaire pour examen et recommandation, conformément à la loi. Néanmoins, l'arbitre au niveau I a aussi fait savoir que, même si le processus adéquat avait été suivi, la décision aurait vraisemblablement été la même.

Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli et a convenu que l'intimé n'était pas habilité par la loi à rejeter la demande de prolongation de service. Toutefois, le Comité s'est dit en désaccord avec l'arbitre au niveau I qui avait déclaré que le résultat aurait été le même si le bon processus avait été suivi. Le Comité a souscrit à une interprétation large de ce qui constitue « un bon gouvernement et des besoins opérationnels » et voulant que des facteurs personnels comme le niveau d'instruction, l'expérience, le rendement passé et la motivation puissent être pris en compte au moment d'approuver ou de rejeter des demandes de prolongation de service. Le Comité a conclu que l'erreur de procédure avait eu pour effet d'empêcher injustement le requérant d'avoir l'occasion de poursuivre sa carrière au sein de la Gendarmerie après la date de son soixantième anniversaire de naissance.

En examinant la jurisprudence et les dispositions pertinentes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le Comité s'est demandé si la GRC était autorisée par la loi à obliger ses officiers à prendre leur retraite à 60 ans. En 1990, la Cour suprême a statué que le fait de fixer à 65 ans l'âge de la retraite d'office pour les professeurs d'université n'enfreignait pas la *Charte canadienne des droits et libertés* (*McKinney c. Université de Guelph*, [1990] 3 R.C.S. 229). Le Comité a toutefois fait remarquer que les points de vue avaient changé depuis. Il a plus particulièrement cité une décision récente de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique (*GVRD Employees' Union c. GVRD*, [2001] BCCA 435), qui laissait entendre qu'il y aurait peut-être lieu de repenser les motifs invoqués dans

l'arrêt *McKinney*, compte tenu des changements observés dans le profil démographique en milieu de travail et de la nouvelle réflexion sur la discrimination fondée sur l'âge, d'autres droits à l'égalité et la mobilité de la main-d'œuvre. La Cour a conclu comme suit :

[TRADUCTION] *Les faits de nature sociale et législative dont on dispose maintenant mettent peut-être en question le degré auquel les tribunaux devraient s'en remettre à des décisions d'ordre législatif prises il y a plus de dix ans; l'enjeu est certainement d'importance nationale.*

Le Comité a également fait allusion à la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire « *Meiorin* » (*British Columbia (Public Service Employee Relations Committee) c. BCGSEU* [1999] 3 S.C.R.3), qui a imposé à l'employeur des critères plus rigoureux pour satisfaire à ses obligations relatives aux adaptations en vertu des droits de la personne. En l'espèce, la Gendarmerie n'a pas prouvé qu'elle aurait subi une contrainte excessive si elle avait maintenu en fonction le requérant après la date de son 60^e anniversaire de naissance.

Aussi, le Comité s'est demandé si l'alinéa 15(1)b) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'appliquait au cas en question. Cet alinéa permet à un employeur de fixer l'âge de la retraite d'office. Cependant, le Comité a fait remarquer que, dans le cas de la GRC, cette disposition n'était peut-être pas pertinente parce que le règlement applicable à la GRC n'avait pas été établi spécifiquement pour se conformer à l'alinéa 15(1)b). Enfin, le Comité a déclaré qu'il lui faudrait de plus

amples éléments de preuve pour pouvoir déterminer si l'âge fixé pour la retraite d'office à la GRC était conforme à l'alinéa 15(1)c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui autorise l'application de « la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi », c'est-à-dire celui qu'occupait le membre en question.

À la fin de l'année, le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision relativement à ce grief.

A.3 Cessation de la solde et des indemnités

En 2004-2005, le Comité a publié des conclusions et des recommandations sur la cessation de la solde et des indemnités (G-328, G-342). Le commissaire a également rendu des décisions de niveau II relativement à trois griefs déposés l'année précédente au sujet de la cessation du versement de la solde (G-318, G-319, G-320).

Dans les trois cas de l'année précédente, le Comité avait recommandé que les griefs soient accueillis. Selon le Comité, le règlement du Conseil du Trésor sur la cessation de la solde et des indemnités était nul et non avenue parce qu'il ne renfermait pas suffisamment de détails et qu'il confiait à la GRC le soin d'inscrire dans une politique interne les motifs pour lesquels le versement de la solde et des indemnités d'un membre peut être interrompu, ce qui est contraire à la *Loi sur la GRC*. Par conséquent, la politique de la GRC en la matière était elle aussi nulle et

non avenue. Dans les trois cas, le commissaire a refusé de souscrire aux conclusions du Comité voulant que le règlement du Conseil du Trésor et la politique interne de la GRC sur la cessation de la solde et des indemnités soient nuls et non avenues. Il a déclaré qu'il n'était pas habilité par la loi à se prononcer sur cette question.

Le Comité avait aussi mis en doute l'affirmation selon laquelle les faits relatifs aux trois affaires constituaient des exemples frappants de « circonstances extrêmes où il serait peu approprié de rémunérer un membre », conformément à la politique de la GRC, et il s'était aussi demandé si l'une des décisions de cesser la solde et les indemnités avait été prise de façon suffisamment expéditive. Dans le dossier G-318, le commissaire a conclu que le grief était théorique, parce que le requérant avait conclu une entente avec la GRC au sujet de la reprise du versement de sa solde et de ses indemnités avec effet rétroactif. Dans le dossier G-319, le commissaire a accueilli le grief sur la question du délai, se disant d'accord avec le Comité selon lequel l'ordonnance de cessation de la solde et des indemnités doit être prononcée avec célérité. Dans le dossier G-320, le commissaire a ordonné que le requérant recommence à toucher sa solde à compter de la date de l'ordonnance de faire cesser celle-ci parce qu'un comité d'arbitrage avait conclu que les allégations à l'origine de cette cessation n'avaient pas été prouvées.

Les recommandations publiées par le Comité en 2004-2005 (G-328, G-342) sont conformes à ses conclusions et recommandations antérieures, en particulier pour ce qui est de la question de la non-validité du règlement du Conseil du Trésor et de la politique de la GRC concernant la cessation du versement de la solde et des indemnités.

Dans le dossier G-328, le requérant a été suspendu pour avoir refusé de passer un examen médical. À l'issue d'une enquête ayant duré cinq mois, le commandant divisionnaire a demandé la cessation de la solde et des indemnités du requérant, ce qui a été accepté. L'arbitre au niveau I a maintenu cette décision en déclarant que le comportement du requérant portait « sérieusement atteinte à sa capacité d'exécuter ses fonctions de membre de la GRC », car cela risquait d'avoir « des conséquences négatives importantes sur la confiance qu'a le public dans la capacité d'un service de police d'assurer la sécurité des collectivités, si les policiers ne devaient respecter que certains ordres et ignorer les autres ».

Le Comité a conclu que le commandant n'avait pas été en mesure de justifier le délai de cinq mois qui s'était écoulé avant d'ordonner la cessation de la solde. Il a déclaré que tant l'intimé que l'arbitre au niveau I avaient exagéré la gravité du comportement et que leurs décisions n'accordaient pas suffisamment d'importance aux motifs invoqués par le requérant pour ne pas vouloir subir d'examen médical. Par exemple, le requérant avait reçu

un avis juridique à l'effet que l'ordre qui lui avait été donné contrevenait à la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le commissaire a conclu que le grief n'avait plus d'intérêt pratique suite à sa décision dans le dossier disciplinaire qui rétablissait la solde et les indemnités au requérant.

Dans le dossier G-342, le requérant a fait l'objet d'une enquête disciplinaire pour avoir fabriqué et communiqué de faux documents dans le but de prouver qu'un véhicule impliqué dans un accident était assuré. Aucune accusation n'a été déposée au criminel, mais le requérant a été accusé d'une infraction en vertu de l'*Insurance Act* de la Colombie-Britannique. Le requérant a été suspendu de ses fonctions pendant la durée de l'enquête. Sept semaines plus tard, le commandant du requérant a entrepris les démarches pour faire cesser sa solde et ses indemnités. Le requérant a soutenu que les procédures visant à faire cesser sa solde et ses indemnités n'avaient pas été intentées assez rapidement et que les conditions relatives à la cessation du versement de la solde en vertu de la politique de la GRC n'avaient pas été remplies. Ces arguments ont été rejetés, et le versement de la solde et des indemnités du requérant a été interrompu aux motifs que « le comportement de ce membre, dans son ensemble et comme l'ont montré les documents présentés à l'appui de l'allégation, est jugé scandaleux, car il nuit à l'intégrité de la GRC, en ce sens que l'image de professionnalisme qu'elle doit véhiculer auprès des membres de notre collectivité a été ternie ».

Le Comité a conclu que les procédures visant à faire cesser la solde et les indemnités du requérant étaient intervenues avec suffisamment de célérité. Toutefois, la décision n'a pas tenu compte du fait que la politique de la GRC stipule qu'il est interdit d'ordonner la cessation de la solde et des indemnités d'un membre qui a enfreint une loi provinciale. Par conséquent, le Comité a recommandé que le grief soit accueilli.

Dans les dossiers G-328 et G-342, le Comité a réitéré les préoccupations exprimées dans les trois griefs antérieurs relatifs à la cessation de la solde, à savoir que le règlement du Conseil du Trésor était nul et non avenu. Dans le dossier G-342, le Comité a formulé des commentaires sur la position adoptée par le commissaire dans les trois griefs antérieurs et selon laquelle il n'était pas habilité par la loi à se prononcer sur la validité du règlement en question. Il a fait allusion à la décision de

la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Nouvelle-Écosse (Workers' Compensation Board) c. Martin; Nouvelle-Écosse (Workers' Compensation Board) c. Laseur* ([2003] 2 R.C.S. 504), selon laquelle la question de savoir si un tribunal administratif est autorisé à trancher des questions de droit peut découler de la loi habilitante. Il n'est donc pas nécessaire que cela soit explicitement précisé. Le Comité a déclaré que la compétence implicite du commissaire pour prendre des décisions sur des questions de droit découle du paragraphe 32(3) de la *Loi sur la GRC*, qui habilite le commissaire à annuler ou à modifier une décision « si de nouveaux faits lui sont soumis ou s'il constate avoir fondé sa décision sur une erreur de fait ou de droit ».

À la fin de l'année, le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision dans l'affaire G-342.

B. Mesures disciplinaires

B.1 Sanctions prises dans des cas où il y a eu des mesures disciplinaires antérieures

S'il estime que les allégations formulées à l'encontre d'un membre sont fondées, le comité d'arbitrage doit déterminer la sanction qui s'impose. Pour ce faire, il tient compte d'un certain nombre de facteurs. L'an dernier, dans le dossier *D-092*, le Comité a pris en considération les mesures disciplinaires dont le membre avait déjà fait l'objet pour déterminer la sanction appropriée. Dans cette affaire, un ancien agent de police à l'emploi d'une société d'enquêteurs privés a communiqué avec un membre de la GRC pour lui demander de l'information confidentielle au sujet de l'immatriculation de certains véhicules et de leurs propriétaires. Ce membre connaissait l'ancien agent de police depuis de nombreuses années et a pu lui fournir l'information demandée en consultant les banques de données policières. Il croyait que l'information demandée allait être utilisée dans le cadre de l'exécution d'ordonnances de saisie qui avaient été délivrées par les tribunaux. La société d'enquêteurs aurait pu obtenir la plupart—mais pas la totalité—de ces renseignements en payant les droits de 10 \$ requis pour une requête à la province. La société a également offert de l'argent au membre en question pour qu'il saisisse deux véhicules et qu'il les gare dans l'enceinte du détachement. Il a d'abord accepté cette offre, puis a changé d'idée quelques jours plus tard.

Devant le comité d'arbitrage de la GRC, le membre a admis qu'il avait fait preuve d'inconduite et a exprimé des remords. Selon des éléments de preuve présentés à l'audience sur la sanction, le membre avait été réprimandé six ans avant ces incidents à la suite d'un autre cas de divulgation non autorisée de renseignements personnels obtenus en consultant les banques de données policières. En se fondant principalement sur ces éléments de preuve et en estimant que le membre avait été motivé par l'appât du gain, le comité d'arbitrage a conclu que ce dernier devrait recevoir l'ordre de démissionner de la Gendarmerie. Le fait que le membre avait encore une fois divulgué des renseignements personnels après avoir été réprimandé pour un incident du même genre laissait supposer que le risque de récurrence demeurait élevé.

Dans son appel de la sanction imposée par le comité d'arbitrage, le membre a soutenu qu'il était traité plus sévèrement que d'autres membres qui avaient eux aussi été impliqués dans des cas d'inconduite du même genre. Il a contesté l'évaluation du comité d'arbitrage voulant qu'il risque de récidiver en faisant remarquer que ses anciens superviseurs et collègues qui avaient comparu à titre de témoins de moralité avaient dit de lui qu'il était extrêmement digne de confiance.

Le Comité a déclaré que le comité d'arbitrage avait accordé trop d'importance aux mesures disciplinaires qui avaient été imposées au membre par le passé pour des inconduites du

même genre, mais qu'il avait eu raison d'en tenir compte en tant que facteur aggravant. Premièrement, ces mesures disciplinaires avaient été imposées il y a longtemps, soit six ans avant les incidents en question. Deuxièmement, celles-ci consistaient en une réprimande infligée de manière informelle et se situaient en bas de l'échelle en matière de sévérité. Il fallait tenir compte de ces deux facteurs concurremment avec d'autres éléments. Par exemple, on avait prouvé que le membre en question avait suivi des séances de psychothérapie pendant dix-huit mois et que ces séances avaient eu sur lui un effet bénéfique. Il n'était pas tout à fait clair que le membre savait qu'il enfreignait les droits d'autrui lorsqu'il avait fourni l'information qui lui avait été demandée. Il semble plutôt que le membre avait obtenu des renseignements sur des personnes dont les véhicules allaient être saisis parce qu'il craignait pour la sécurité des employés de la société d'enquêteurs privés. Enfin, l'inconduite dans cette affaire était attribuable à une erreur de jugement; elle ne laissait pas supposer un manque fondamental de moralité chez le membre en question.

Le Comité a conclu que le fait de mettre un terme à la carrière du membre au sein de la Gendarmerie était une sanction excessive pour cette deuxième infraction et a recommandé que la sanction imposée par le comité d'arbitrage soit remplacée par une suspension de solde pendant dix jours et une réprimande. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

B.2 Mesures disciplinaires et délais de prescription

Vue d'ensemble

Des procédures disciplinaires officielles doivent être intentées dans les douze mois suivant le moment où l'officier compétent de la division a pris connaissance de l'inconduite et de l'identité du membre en cause. Cette exigence soulève un certain nombre de questions importantes. Quand juge-t-on qu'un commandant dispose de suffisamment de renseignements au sujet de l'inconduite ? Si le commandant en titre est remplacé temporairement, le commandant intérimaire est-il habilité à intenter des procédures disciplinaires ? Si d'autres officiers supérieurs au sein de la division sont au courant de la situation pendant une période de temps importante, peut-on considérer que le commandant de cette division était lui aussi au courant, et ce, même si l'information pertinente n'a jamais été portée à son attention ? Lorsque la Gendarmerie est informée de l'inconduite d'un membre après la mutation de celui-ci dans une autre division, au commandant de quelle division incombe-t-il en définitive d'intenter des mesures disciplinaires dans les douze mois ? Ces questions ont été analysées lors d'un appel interjeté devant le Comité et d'une demande de contrôle judiciaire entendue devant la Cour fédérale au cours de la dernière année.

Thériault c. Canada

Dans l'affaire *Thériault*, un officier responsable des enquêtes criminelles a été mis au courant d'allégations concernant un membre. Cet officier agissait également à titre de commandant intérimaire de la division. Des mesures n'ont été prises à l'égard du membre que quelque temps plus tard, soit après que le titulaire permanent du poste de commandant eut été mis au courant de la situation.

Le membre a fait valoir que l'audience disciplinaire ne s'était pas tenue dans le délai imparti. Il a soutenu que le délai d'un an avait commencé à courir au moment où l'officier responsable des enquêtes criminelles avait été nommé commandant intérimaire. Pour sa part, le comité d'arbitrage a statué que ce délai de prescription n'avait commencé à courir qu'au moment où le commandant avait été mis au courant de l'affaire. Ce que l'officier responsable des enquêtes criminelles avait appris avant d'agir à titre de commandant intérimaire importait peu; le délai de prescription avait commencé à courir uniquement au moment où le titulaire du poste de commandant avait reçu l'information en sa qualité de commandant.

Le Comité (D-082) a recommandé que l'appel soit rejeté, mais pour des raisons différentes de celles invoquées par le comité d'arbitrage. Il a conclu que, comme l'officier responsable des enquêtes criminelles n'avait occupé le poste de commandant intérimaire que de manière temporaire et pendant de courtes périodes, la connaissance qu'il avait

des allégations n'avait pas été communiquée au titulaire du poste de commandant. Le commissaire a rejeté l'appel conformément à la recommandation du Comité. Il a déclaré que les procédures avaient été intentées dans le délai prévu d'un an. Il a souscrit à l'analyse effectuée par le comité d'arbitrage quant aux délais prévus par la loi et au poste de commandant intérimaire.

La demande de contrôle judiciaire présentée par le membre à la Cour fédérale a été rejetée (*Thériault c. Canada* [2004] CF 1506). Dans ses motifs, la Cour a indiqué qu'il importe peu que le membre soit titulaire permanent ou temporaire du poste de commandant pour déterminer si le délai a été respecté. Ce qui compte avant tout, c'est de déterminer si le membre qui occupait le poste de commandant, et ce, peu importe en quelle qualité, était suffisamment au courant de la contravention au *Code de déontologie* pour que puisse commencer à courir le délai de prescription d'un an.

La Cour a souligné que la disposition sur la prescription a pour but d'établir un « équilibre entre la célérité et l'équité dans le traitement des dossiers disciplinaires ». La *Loi sur la GRC* exige la tenue d'une enquête interne lorsqu'il semble que le *Code de déontologie* a été enfreint. Cette enquête permet au commandant d'évaluer la gravité de la contravention et les éléments de preuve disponibles, ainsi que de déterminer s'il convient d'imposer des mesures disciplinaires graves. Dans ce contexte, la Cour a conclu que le degré de connaissance du commandant devrait aller « au-delà de simples allégations non vérifiées » et faire « plutôt référence aux résultats

d'une enquête effectuée à l'interne ». À son avis, l'officier responsable des enquêtes criminelles ne possédait pas le niveau de connaissance requis pour engager la computation du délai de prescription lorsqu'il a occupé les fonctions de commandant intérimaire. Le commandant n'a pris connaissance des renseignements qui auraient justifié la mise en place de procédures disciplinaires qu'à une date ultérieure. La Cour a conclu que le délai de prescription avait été respecté. La décision de la Cour fédérale dans l'affaire *Thériault* fait actuellement l'objet d'un appel devant la Cour d'appel fédérale.

D-090

À la suite de la décision de la Cour fédérale dans l'affaire *Thériault*, le Comité a examiné un appel disciplinaire. Dans cette affaire, un officier supérieur savait depuis assez longtemps qu'un ancien membre de la Division s'adonnait à des actes d'inconduite présumés, mais il n'en a pas informé le commandant. Dans le dossier *D-090*, des procédures disciplinaires ont été intentées contre un membre de la GRC qui aurait fraudé une dame âgée qui, ultérieurement, a été diagnostiquée comme souffrant de démence. Le membre en question avait été muté dans une autre division peu avant qu'un membre du public dépose une plainte à son ancienne division. Une enquête criminelle et une enquête disciplinaire au sujet de l'incident se sont tenues au sein de la division initiale du membre. Ce n'est que 18 mois plus tard, soit à la fin de l'enquête

disciplinaire, que le commandant de la division actuelle du membre a été informé des allégations. Le commandant divisionnaire a intenté des procédures disciplinaires dès le lendemain.

Le comité d'arbitrage a conclu que le délai de prescription n'avait pas été respecté parce que le commandant de la division initiale du membre aurait dû être informé des allégations dès le début de l'enquête criminelle. Le comité d'arbitrage s'est dit d'avis qu'en tardant à informer le commandant de la tenue de l'enquête, on avait jeté le discrédit sur l'administration de la justice. Le commandant en a appelé de la décision du comité d'arbitrage.

Le Comité a recommandé que l'appel soit accueilli. Il a fait remarquer que le législateur avait choisi de façon délibérée le libellé de la disposition relative au délai de prescription pour amorcer les procédures disciplinaires. La *Loi sur la GRC* ne fournit pas de directives quant au moment où un commandant doit être mis au courant d'un cas d'inconduite présumé, et ce, peu importe le temps qu'il faut pour cela. Le Comité a déclaré que le législateur avait fait ce choix pour une raison légitime : les membres de la GRC ne devraient pas être en mesure de se protéger les uns les autres en dissimulant de l'information sur des actes fautifs jusqu'à ce que le délai de prescription soit expiré.

Le Comité a également déclaré que le comité d'arbitrage n'aurait pas dû faire abstraction du certificat signé par le commandant et de son témoignage quant au moment où il a été mis au courant des allégations d'inconduite. Ce certificat prouve à quelle date le commandant a été informé des allégations d'inconduite, à moins d'éléments prouvant le contraire. En outre, même si le comité d'arbitrage a laissé entendre qu'on ne devait pas communiquer l'information tant que l'enquête relative au *Code de déontologie* n'était pas terminée, c'est précisément ce qui a été envisagé dans la décision rendue récemment par la Cour fédérale dans l'affaire *Thériault c. Canada* (décision portée en appel).

Le Comité s'est également dit en désaccord avec la prétention du comité d'arbitrage voulant qu'on ait jeté le discrédit sur l'administration de la justice en attendant 18 mois avant d'informer le commandant au sujet de la nature précise des allégations formulées à l'encontre du membre. Il est peu probable que ce retard ait empêché le membre de se défendre. Le délai de 18 mois entre la réception d'une plainte du public et l'instauration de procédures disciplinaires était conforme à ce qu'on pouvait s'attendre normalement dans des situations de ce genre. Le Comité s'est également penché sur la question d'abus de procédure, indépendamment du fait que le délai de prescription prévu dans la *Loi sur la GRC* quant à l'imposition de mesures disciplinaires avait été respecté ou non. Selon le Comité, il serait difficile de

conclure que les procédures doivent être mises de côté sur cette base, bien que, idéalement, l'enquête sur des questions de cette nature doive être tenue dans les plus brefs délais.

Le Comité a souligné le fait qu'un membre ne peut relever que d'un commandant aux fins d'interprétation du délai de prescription relativement aux procédures disciplinaires. Dans le cas présent, les renseignements au sujet de l'inconduite présumée n'avaient été portés à l'attention de la Gendarmerie qu'après la mutation du membre dans une autre division. Par conséquent, le commandant de cette division était le seul officier habilité à tenter des procédures disciplinaires contre le membre. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

B.3 Force excessive—Mise à jour au sujet de recommandations antérieures du Comité

Au cours de la dernière année, le commissaire a examiné deux recommandations du Comité (*D-083*, *D-084*) sur la force excessive. Il s'est dit d'accord avec la recommandation dans un cas (*D-084*), mais pas dans l'autre (*D-083*). Dans le dossier *D-083*, le commissaire s'est surtout attardé à établir si les motifs invoqués par le comité d'arbitrage pour conclure à un comportement scandaleux étaient suffisamment décrits dans les détails de l'avis d'audience remis au membre en question. Aux termes de la *Loi sur la GRC*, l'énoncé doit être suffisamment précis pour permettre au membre de

préparer sa défense en conséquence. Dans le dossier *D-084*, le commissaire s'est surtout attardé dans ses motifs à déterminer si le comportement du membre qui a recours à la force pouvait être considéré scandaleux même si les témoignages d'experts présentés à l'audience présidée par le comité d'arbitrage ont laissé entendre que ce comportement était conforme aux lignes directrices de la Gendarmerie.

Dans le dossier *D-083*, quatre allégations d'inconduite ont été formulées contre un membre. Celui-ci a admis avoir eu le comportement décrit dans la première allégation, et le comité d'arbitrage a conclu que les trois autres allégations avaient été prouvées. Dans le cas des deuxième et quatrième allégations, le comité d'arbitrage s'est fié aux preuves présentées lors de l'audience, lesquelles n'étaient pas énoncées spécifiquement dans l'avis d'audience. Par exemple, même si, selon la deuxième allégation invoquée dans l'avis d'audience, le membre avait manqué de professionnalisme à l'égard d'un automobiliste après son arrestation, le comité d'arbitrage a conclu que le membre s'était conduit de manière scandaleuse parce qu'il avait endommagé le véhicule de l'automobiliste avant l'arrestation et qu'il avait eu recours à une force excessive en procédant à son arrestation. De même, selon la quatrième allégation décrite dans l'avis d'audience, le membre aurait agressé un individu après l'avoir arrêté et l'avoir fait monter dans une voiture de police; toutefois, le comité d'arbitrage a conclu que l'allégation

avait été établie par les preuves voulant que le membre ait asséné sans raison un coup de poing au visage de l'individu en question avant de le faire monter dans le véhicule.

Le Comité s'est penché sur l'argument selon lequel les deuxième et quatrième allégations n'avaient pas été prouvées étant donné que les conclusions du comité d'arbitrage reposaient sur des renseignements différents de ceux communiqués au membre dans l'avis d'audience. Faisant remarquer que le membre aurait pu demander à des témoins de justifier son comportement s'il avait connu les faits à l'appui des conclusions du comité d'arbitrage, le Comité a recommandé que les conclusions au sujet des deuxième et quatrième allégations soient rejetées.

Le commissaire s'est dit en désaccord avec les conclusions du Comité relativement aux deuxième et quatrième allégations. Selon lui, une allégation doit avoir une portée très vaste et générale pour être rejetée au motif qu'elle manque de précision. Dans le cas présent, les accusations renfermaient assez de détails pour donner au membre une occasion équitable de répondre aux allégations formulées contre lui et de préparer sa défense. En effet, elles définissaient les infractions précises et le comportement qui constituait un manquement aux normes professionnelles. Le commissaire a confirmé la sanction imposée par le comité d'arbitrage et a fait remarquer que le comportement du membre suivait un schéma de colère et de violence qui allait à l'encontre des valeurs de confiance et d'intégrité propres à la

Gendarmerie. Une demande de contrôle judiciaire a été présentée à la Cour fédérale.

Dans le dossier D-084, une allégation d'inconduite a été formulée au sujet d'un membre de la GRC qui aurait frappé un prisonnier au visage. Cet incident s'est produit à la suite d'une série d'événements au cours desquels le prisonnier a été poussé dans une petite pièce, où on a tenté en vain de le fouiller. Le membre a donné au prisonnier un coup de pied au genou et l'a frappé à la tête quatre fois avec le poing fermé et deux fois avec le coude. Dans un enregistrement vidéo de l'incident, les membres du comité d'arbitrage ont pu voir le membre de la GRC frapper le prisonnier en lui disant : « *Vas-tu finir par comprendre ?* » Au cours de l'audience devant le comité d'arbitrage, le membre a déclaré que, comme il craignait que le prisonnier soit sur le point d'être violent, il avait pris ce qu'il jugeait être les mesures nécessaires dans les circonstances pour le maîtriser. Deux témoins experts ont défendu le membre pour avoir fait usage de force dans les circonstances, parce que le prisonnier affichait un comportement menaçant et agressif.

Deux des trois membres du comité d'arbitrage ont conclu que la conduite du membre n'avait pas été scandaleuse parce que, comme l'avaient dit les experts, les gestes du prisonnier représentaient des « *signes menaçants* » et que le membre avait agi conformément aux paramètres des procédures régissant le recours à la force pour réagir à ces signes.

Dans une opinion dissidente, le président du comité d'arbitrage a déclaré qu'il jugeait scandaleuse la conduite du membre, en partie parce que, selon lui, le commentaire fait au prisonnier par le membre pendant qu'il le frappait laissait entendre qu'il tentait de lui donner une leçon, et aussi en partie parce que le prisonnier était en état d'ivresse et qu'il n'avait pas reçu de directives claires de vive voix.

Le Comité a recommandé que l'appel soit accueilli. Selon lui, le comité d'arbitrage ne devait pas se contenter d'établir si le membre en question avait enfreint des procédures policières pour déterminer si sa conduite avait été scandaleuse. Il fallait plutôt que le comité d'arbitrage tienne compte de la perspective d'« *une personne raisonnable au courant de toutes les circonstances pertinentes, y compris la réalité des services de police en général et, plus particulièrement, de la GRC* ». Par conséquent, il aurait fallu aussi évaluer d'autres facteurs pertinents, comme les motifs pour lesquels le membre avait frappé le prisonnier, la possibilité que le comportement du membre ait contribué à l'agitation du prisonnier et la mesure dans laquelle le membre avait cherché à envisager d'autres solutions, comme une intervention verbale. Il fallait également tenir compte du fait que le prisonnier était en état d'ébriété avancée et que cela pouvait modifier son comportement.

Le commissaire s'est dit d'accord avec les conclusions et la recommandation du Comité. Selon lui, les experts avaient accordé trop d'importance aux signes de menace affichés par le prisonnier pour justifier les gestes du membre. Il a souligné que le membre n'avait pas renseigné clairement le prisonnier quant à ce qui allait se produire et à ce qu'on attendait de lui. Il aurait pourtant dû le faire, compte tenu de l'état du prisonnier et du fait qu'il ne réfléchissait probablement pas clairement. Au lieu de désamorcer la situation, les gestes du membre ont mené à une escalade nécessitant une intervention

d'ordre physique. Le commissaire a reconnu que les membres de la GRC ne sont pas tenus de « recevoir le premier coup de poing », mais a ajouté qu'une intervention physique devait être suffisamment justifiée. Le commissaire a admis qu'il analysait l'incident rétrospectivement et a dit qu'il croyait que le membre « avait tenté de faire la bonne chose ». Même s'il a ordonné la tenue d'une autre audience au sujet de l'allégation, comme il était tenu de le faire en vertu de la *Loi sur la GRC*, il a encouragé les parties à régler le différend à l'amiable, si possible.

C. Licenciements

Depuis sa création, le Comité a été saisi de seulement quatre appels relatifs à des mesures de renvoi ou de rétrogradation. Le Comité a publié ses recommandations dans deux de ces cas (*R-003* et *R-004*), en 2003-2004 et 2004-2005 respectivement. Dans les deux dossiers, il s'est penché sur le rendement insatisfaisant de membres de la GRC et s'est demandé si l'aide, les conseils et la surveillance fournis aux membres avaient été suffisantes pour les aider à s'améliorer.

Dans le dossier *R-003*, le Comité a recommandé que le membre soit renvoyé de la Gendarmerie. Le commissaire s'est dit

d'accord avec cette recommandation. La décision du commissaire dans le dossier *R-003* fait l'objet actuellement d'une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale du Canada.

Dans le dossier *R-004*, le Comité a recommandé le rejet d'un appel interjeté par un commandant à l'égard de la conclusion d'une commission de licenciement et de rétrogradation selon laquelle l'inaptitude d'un membre n'avait pas été établie. La commission de licenciement et de rétrogradation a entendu la preuve selon laquelle le membre en question n'aurait pas atteint ses objectifs de rendement

à maintes reprises pendant une période de plusieurs années. Cependant, la commission a conclu que le membre n'avait pas reçu d'aide raisonnable et que, par conséquent, il ne pouvait être congédié de la Gendarmerie. La commission a dénoncé le fait que le surveillant du membre n'avait guère fait plus que consigner les erreurs de ce dernier. La commission a aussi laissé entendre que le surveillant aurait dû adopter une approche plus pratique pour ce qui est de la gestion du rendement du membre. Elle a également conclu que le surveillant avait manqué d'objectivité à l'égard du membre parce que celui-ci avait formulé une plainte de harcèlement contre lui. De plus, la commission était d'avis que le membre aurait dû être muté parce que le milieu de travail au détachement où il était affecté depuis le début de sa carrière était négatif à son endroit.

Le commandant a interjeté appel de la décision de la commission parce qu'il soutenait que celle-ci avait tiré à tort ses propres conclusions quant aux mesures qui auraient dû être prises lorsqu'elle a évalué si de l'aide raisonnable avait été fournie ou non au membre. Le commandant a également contesté la conclusion voulant que le surveillant ait manqué d'objectivité et que le milieu de travail ait été négatif pour le membre. Le commandant a soutenu que le membre n'était pas disposé à coopérer avec son surveillant en vue d'améliorer son

rendement et que la commission aurait dû accorder plus d'importance au comportement du membre.

Le Comité a conclu que la *Loi sur la GRC* exige explicitement que la commission détermine si une aide raisonnable a été fournie au membre. Cela signifie qu'elle doit évaluer les mesures prises par la direction pour aider le membre à améliorer son rendement. Or, selon les preuves présentées, le surveillant ne faisait pas du tout confiance au membre et il était beaucoup plus pressé à mettre en place les conditions propices au congédiement éventuel de celui-ci qu'à l'aider à s'amender. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'on aurait dû demander à un autre surveillant d'être jumelé avec le membre. Le milieu de travail du membre n'était pas susceptible de l'aider à améliorer son rendement, car il devait faire face à l'hostilité de plusieurs de ses collègues. Notant que le membre avait eu un rendement satisfaisant au cours de sa période d'affectation de cinq mois dans un autre détachement, le Comité a fait remarquer qu'on aurait dû envisager sa mutation. En outre, l'incapacité du membre d'offrir un niveau de rendement constant pouvait être attribuable à des problèmes très graves qu'il éprouvait à l'époque sur les plans de la famille et de la santé. D'autres facteurs ont aussi laissé entendre qu'il possédait les compétences de base nécessaires pour effectuer des tâches policières.

Le Comité a également fait ressortir des différences importantes sur le plan des faits entre le cas *R-003* et le cas *R-004*. Le président a souligné que le surveillant dans le dossier *R-003* avait organisé régulièrement des réunions avec le membre pour discuter de questions et s'était montré véritablement intéressé à l'aider. Malgré ces efforts, le rendement du membre ne s'est pas amélioré et, de toute évidence, celui-ci ne possédait

pas les compétences fondamentales pour effectuer des tâches policières. On ne pouvait donc pas s'attendre à ce que le membre ait un meilleur rendement dans un autre détachement. Dans le dossier *R-004*, la situation du membre était différente, en ce sens que, de toute évidence, il était en mesure d'assumer ses fonctions. Le Comité a recommandé que l'appel soit rejeté. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

Partie IV : Cour fédérale

A. Décisions rendues par la Cour fédérale

Thériault c. Canada ([2004] CF 1506)

En 2004-2005, la Cour fédérale du Canada a rejeté une demande de contrôle judiciaire avec dépens dans l'arrêt *Thériault c. Canada* ([2004] CF 1506). Un résumé de cet arrêt figure dans la section III. Questions d'intérêt particulier. Mesures disciplinaires et délais de prescription (section B.2), du présent rapport. Il s'agit de la première décision de la

Cour fédérale relativement à l'interprétation du paragraphe 43(8) de la *Loi sur la GRC* et à la question du délai de prescription pour la mise en œuvre de procédures disciplinaires. Un appel concernant cette décision a été interjeté devant la Cour d'appel fédérale le 29 novembre 2004. Cet appel n'a pas encore été entendu.

27

B. Demandes de contrôle judiciaire présentées en 2004-2005

G-284, G-285

Ces deux griefs portaient sur le changement du profil médical du requérant. Le Comité a conclu que les deux griefs étaient valides, car la démarche utilisée par la Gendarmerie était contraire aux exigences découlant de décisions récentes de la Cour suprême du Canada sur l'obligation de l'employeur de faire des efforts raisonnables pour prendre des mesures d'adaptation pour ses employés handicapés. Le Comité a recommandé que les griefs soient accueillis. Le commissaire a rejeté les deux griefs, concluant dans un cas que le grief n'avait pas été présenté dans les délais impartis, tandis que, dans l'autre cas, le grief était prématuré. Le requérant a présenté une demande de contrôle judiciaire le 28 avril 2004. Un avis de désistement a été déposé le 26 octobre 2004.

G-219, G-321

Dans ces dossiers, le requérant s'est objecté au refus de reclasser son poste. Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli, mais le commissaire de la GRC n'y a pas souscrit. La décision a été renversée par la Cour fédérale en 2001. Celle-ci a ordonné la tenue d'une nouvelle évaluation, laquelle s'est soldée par un autre refus de reclasser le poste. Un deuxième grief a été déposé auprès du Comité, qui, une fois encore, a recommandé qu'il soit accueilli. Le commissaire s'est dit en désaccord avec cette recommandation et a rejeté le grief. Pour la deuxième fois, le requérant a présenté une demande de contrôle judiciaire le 15 novembre 2004. Aucune date n'a encore été fixée pour l'audience à ce sujet.

R-003

Dans le dossier *R-003*, un membre a interjeté appel contre la décision d'une commission de licenciement et de rétrogradation voulant qu'il soit congédié de la Gendarmerie pour ne pas avoir réussi à maintes reprises à répondre aux exigences de son poste, et ce, même s'il avait obtenu raisonnablement de l'aide, des conseils et de la surveillance. Le Comité a recommandé que l'appel soit rejeté, et le commissaire s'est dit d'accord avec cette décision. À la suite d'un autre examen du cas en vertu du paragraphe 45.26(7) de la *Loi sur la GRC*, le commissaire a confirmé le rejet de l'appel. L'appelant a présenté une demande de contrôle judiciaire le 18 juin 2004. Aucune date n'a encore été fixée pour l'audience à ce sujet.

D-083

Dans le dossier *D-083*, quatre allégations d'inconduite ont été formulées contre l'appelant. Toutes ces allégations portaient sur des incidents au cours desquels il aurait abusé de son pouvoir dans ses rapports avec le public. Ce cas est examiné à la partie III, Questions d'intérêt particulier, Force excessive (sous-section B.3). Le Comité a recommandé que l'appel concernant les conclusions du comité d'arbitrage sur les deuxième et quatrième allégations d'inconduite soit accueilli et que la décision du comité d'arbitrage relativement à une sanction en rapport avec la troisième allégation soit remplacée par une confiscation de la solde et une réprimande. Le commissaire a rejeté l'appel concernant l'ensemble des allégations et l'appel au sujet de la sanction. L'appelant a présenté une demande de contrôle judiciaire le 30 juin 2004. Aucune date n'a encore été fixée pour l'audience.

C. Demandes de contrôle judiciaire présentées avant l'exercice 2004-2005

D-081

Dans cette affaire, un comité d'arbitrage a conclu que le membre avait eu un comportement scandaleux en retirant des documents de dossiers après s'être vu enlever la responsabilité d'une enquête. Il a divulgué ces documents d'une manière inappropriée et a désobéi à un ordre lui interdisant de le faire; il a été renvoyé de la Gendarmerie. Le Comité a recommandé que l'appel soit accueilli relativement à la conclusion d'inconduite. Le commissaire s'est dit en désaccord avec le Comité et a confirmé la conclusion du comité d'arbitrage. L'appelant a présenté une demande de contrôle judiciaire le 20 février 2004. Une audience sur cette affaire a eu lieu du 18 au 20 avril 2005. La Cour a pris le jugement en délibéré.

De G-287 à G-292

Dans les dossiers G-287, G-288, G-289, G-290, G-291 et G-292, le membre a déposé un grief contre une décision selon laquelle une allégation de harcèlement à son endroit était justifiée. Le membre a également présenté des plaintes de harcèlement contre ses supérieurs et contre l'enquêteur chargé d'examiner ses plaintes. Au niveau I, les griefs ont été jugés irrecevables. Le Comité a conclu que le grief à l'encontre de la décision concernant la plainte de harcèlement contre le requérant était recevable, car cette décision portait atteinte à la réputation du requérant, et qu'il devrait donc être accueilli. L'enquête présentait de graves lacunes et, par conséquent, la décision devrait être révoquée. Le Comité a recommandé que les autres griefs soient jugés irrecevables. Le commissaire s'est dit d'accord avec l'analyse du Comité et a donc accepté ses conclusions et ses recommandations. Le requérant a présenté une demande de contrôle judiciaire le 6 janvier 2004. Cette demande a toutefois été retirée le 14 mars 2005.

PARTIE V :

Annexes

Annexe 1 : À propos du Comité

Le Comité a vu le jour au début de 1987. C'est l'un des deux organismes qui ont été créés pour assurer une surveillance civile de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), l'autre étant la Commission des plaintes du public contre la GRC. Le premier président du Comité fut l'honorable juge René Marin, qui avait présidé de 1974 à 1976 la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada. En 1992, la vice-présidente du Comité, F. Jennifer Lynch, c.r., a assumé la présidence du Comité de façon intérimaire, fonction qu'elle a continué d'exercer jusqu'en 1998. Philippe Rabot est alors devenu président intérimaire et, le 16 juillet 2001, il a été nommé président du Comité. Lors du départ de M. Rabot en avril 2005, Catherine Ebbs a accepté d'occuper le poste de présidente intérimaire du Comité, en attendant la tenue d'un concours pour combler ce poste à temps plein. Membre du Barreau de la Saskatchewan, M^{re} Ebbs a été commissaire à la Commission nationale des libérations conditionnelles pendant 16 ans, dont les dix dernières en tant que vice-présidente responsable de la Section d'appel. M^{re} Ebbs s'est jointe au Comité en 2003 et, avant de devenir vice-présidente, elle a agi comme conseillère juridique, ainsi que comme directrice exécutive et avocate principale du Comité.

Annexe 2 : Le Comité et son personnel en 2004-2005

Virginia Adamson, avocate

Catherine Ebbs, directrice exécutive et avocate principale par intérim

Lorraine Grandmaitre, chef, Services administratifs et systèmes

Martin Griffin, avocat

Monica Phillips, avocate

Philippe Rabot, président

Claudia Veas, adjointe administrative

Coordonnées

Les bureaux du Comité sont situés au centre-ville d'Ottawa, au 60, rue Queen, pièce 513.

Les coordonnées du Comité sont les suivantes :

C.P. 1159, succ. B

Ottawa (Ontario)

K1P 5R2

Téléphone : (613) 998-2134

Télécopieur : (613) 990-8969

Courriel : org@erc-cee.gc.ca

Les publications du Comité sont disponibles sur son site Internet : <http://www.erc-cee.gc.ca>.

Annexe 3 : Dispositions législatives

PARTIE II de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Constitution et organisation du Comité

25. (1) Est constitué le Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada, composé d'au plus cinq membres, dont le président et un vice-président, nommés par décret du gouverneur en conseil.
- (2) Le président est membre à plein temps du Comité. Les autres membres peuvent être nommés à temps plein ou à temps partiel.
- (3) Les membres du Comité sont nommés, à titre inamovible, pour un mandat de cinq ans au maximum, sous réserve de révocation par décret du gouverneur en conseil pour motif valable.
- (4) Les membres du Comité peuvent recevoir un nouveau mandat.
- (5) Un membre de la Gendarmerie ne peut faire partie du Comité.
- (6) Les membres à plein temps du Comité reçoivent, pour leur participation aux travaux du Comité, le traitement approuvé par décret du gouverneur en conseil.
- (7) Les membres à temps partiel du Comité reçoivent, pour leur participation aux travaux du Comité, les honoraires approuvés par décret du gouverneur en conseil.
- (8) Les membres du Comité ont droit aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement, hors de leur lieu ordinaire de résidence, de leurs fonctions au sein du Comité.
- (9) Les membres à plein temps du Comité sont réputés faire partie de la fonction publique pour l'application de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et de l'administration publique fédérale pour l'application de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et des règlements pris en vertu de l'article 9 de la *Loi sur l'aéronautique*.

L.R. 1985, ch. R-10, art. 25; L.R. 1985, ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.

26. (1) Le président du Comité en assure la direction et contrôle la gestion de son personnel.
- (2) En cas d'absence ou d'empêchement du président du Comité ou de vacance de son poste, le ministre peut autoriser le vice-président à le remplacer.
- (3) Le président du Comité peut déléguer au vice-président les pouvoirs et fonctions que lui attribue la présente loi, à l'exception du pouvoir de délégation que lui accorde le présent paragraphe et des fonctions visées à l'article 30.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 26; L.R. (1985), ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.

27. (1) Le siège du Comité est fixé, au Canada, au lieu désigné par décret du gouverneur en conseil.
- (2) Le personnel nécessaire à l'exécution des travaux du Comité est nommé conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.
- (3) Le Comité peut, avec l'approbation du Conseil du Trésor :
- a) engager, à titre temporaire, des experts compétents dans des domaines relevant du champ d'activité du Comité pour assister celui-ci dans l'exercice de ses pouvoirs et fonctions;
- b) fixer et payer leur rémunération et leurs frais.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 27; L.R. (1985), ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.

Fonctions

28. (1) Le Comité exerce les fonctions que lui attribue la présente loi.
- (2) Le président du Comité exerce les fonctions que lui attribue la présente loi.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 28; L.R. (1985), ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.

Règles

29. Sous réserve des autres dispositions de la présente loi, le Comité peut établir des règles concernant :

- a) ses séances;
- b) de façon générale, l'expédition de ses affaires et des questions dont il est saisi, y compris la pratique et la procédure qui lui sont applicables;
- c) la répartition de ses travaux entre ses membres et la désignation de ces derniers pour examiner les griefs ou les affaires dont il est saisi;
- d) de façon générale, l'exercice des fonctions que la présente loi lui attribue.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 29; L.R. (1985), ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.

Rapport annuel

30. Le président du Comité présente au ministre, dans les trois premiers mois de chaque exercice, le rapport d'activité du Comité pour l'exercice précédent, et y joint ses recommandations, le cas échéant. Le ministre le fait déposer devant chaque chambre du Parlement dans les quinze premiers jours de séance de celle-ci suivant sa réception.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 30; L.R. (1985), ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.

PARTIE III de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*

GRIEFS

Présentation des griefs

31. (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), un membre à qui une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie causent un préjudice peut présenter son grief par écrit à chacun des niveaux que prévoit la procédure applicable aux griefs prévue à la présente partie dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice.

...

32. (1) Le commissaire constitue le dernier niveau de la procédure applicable aux griefs; sa décision est définitive et exécutoire et, sous réserve du contrôle judiciaire prévu par la *Loi sur la Cour fédérale*, n'est pas susceptible d'appel ou de révision en justice.
- (2) Le commissaire n'est pas lié par les conclusions ou les recommandations contenues dans un rapport portant sur un grief renvoyé devant le Comité conformément à l'article 33; s'il choisit de s'en écarter, il doit toutefois motiver son choix dans sa décision.
- (3) Par dérogation au paragraphe (1), le commissaire peut annuler ou modifier sa décision à l'égard d'un grief visé à la présente partie si de nouveaux faits lui sont soumis ou s'il constate avoir fondé sa décision sur une erreur de fait ou de droit.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 32; L.R. (1985), ch. 8 (2^e suppl.), art. 16; 1990, ch. 8, art. 65.

Renvoi devant le Comité

33. (1) Avant d'étudier un grief d'une catégorie visée par règlement pris en vertu du paragraphe (4), le commissaire le renvoie devant le Comité.
- (2) Par dérogation au paragraphe (1), le membre qui présente un grief au commissaire peut lui demander de ne pas le renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.

- (3) En cas de renvoi d'un grief devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité une copie :
 - a) des argumentations écrites faites à chaque niveau de la procédure applicable aux griefs par le membre qui présente le grief;
 - b) des décisions rendues à chaque niveau de cette procédure;
 - c) de la documentation pertinente placée sous la responsabilité de la Gendarmerie.
- (4) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prescrire, pour l'application du paragraphe (1), les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 33; L.R. (1985), ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.

- 34. (1) Le président du Comité examine tous les griefs qui sont renvoyés devant le Comité conformément à l'article 33.
- (2) Après examen du grief, le président du Comité, s'il est d'accord avec la décision de la Gendarmerie, rédige et transmet un rapport écrit à cet effet au commissaire et au membre qui a présenté ce grief.
- (3) Après examen du grief, le président du Comité, s'il n'est pas d'accord avec la décision de la Gendarmerie ou s'il estime qu'une enquête plus approfondie est indiquée, peut :
 - a) soit rédiger et transmettre au commissaire et au membre qui a présenté ce grief un rapport exposant ses conclusions et recommandations;
 - b) soit ordonner la tenue d'une audience pour enquêter sur le grief.
- (4) Le président du Comité, s'il décide d'ordonner la tenue d'une audience, désigne le ou les membres du Comité qui la tiendront et transmet au commissaire et au membre qui a présenté le grief un avis écrit de sa décision.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 34; L.R. (1985), ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.

PARTIE IV de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada

DISCIPLINE

Appel

- 45.14 (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, toute partie à une audience tenue devant un comité d'arbitrage peut en appeler de la décision de ce dernier devant le commissaire :
- a) soit en ce qui concerne la conclusion selon laquelle est établie ou non, selon le cas, une contravention alléguée au code de déontologie;
 - b) soit en ce qui concerne toute peine ou mesure imposée par le comité après avoir conclu que l'allégation visée à l'alinéa a) est établie.
- (2) Pour l'application du présent article, le rejet par un comité d'arbitrage d'une allégation en vertu du paragraphe 45.1(6) ou pour tout autre motif, sans conclusion sur le bien-fondé de l'allégation, est réputé être une conclusion portant que cette dernière n'est pas établie.
- (3) Le commissaire entend tout appel, quel qu'en soit le motif; toutefois, l'officier compétent ne peut en appeler devant le commissaire de la peine ou de la mesure visée à l'alinéa (1)b) qu'au motif que la présente loi ne les prévoit pas.
- ...
- 45.15 (1) Avant d'étudier l'appel visé à l'article 45.14, le commissaire le renvoie devant le Comité.
- (2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans le cas où le comité d'arbitrage décide que chacune des allégations dont il a été interjeté appel a été établie et qu'il a pris seulement une ou plusieurs des mesures disciplinaires simples prévues aux alinéas 41(1)a) à g).
 - (3) Par dérogation au paragraphe (1), le membre dont la cause est portée en appel devant le commissaire peut lui demander de ne pas la renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.

- (4) En cas de renvoi devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité les documents visés aux alinéas 45.16(1)a) à c).
- (5) Les articles 34 et 35 s'appliquent, compte tenu des adaptations de circonstance, aux affaires renvoyées devant le Comité conformément au présent article, comme s'il s'agissait d'un grief renvoyé devant ce même Comité conformément à l'article 33.

L.R. (1985), ch. 8 (2^e suppl.), art. 16.

- 45.16 (1) Le commissaire étudie l'affaire portée en appel devant lui en vertu de l'article 45.14 en se fondant sur les documents suivants :
- a) le dossier de l'audience tenue devant le comité d'arbitrage dont la décision est portée en appel;
 - b) le mémoire d'appel;
 - c) les argumentations écrites qui lui ont été soumises.
- Il tient également compte, s'il y a lieu, des conclusions ou des recommandations exposées dans le rapport du Comité ou de son président.
- ...
- (6) Le commissaire n'est pas lié par les conclusions ou les recommandations contenues dans un rapport portant sur une affaire qui a été renvoyée devant le Comité conformément à l'article 45.15; s'il choisit de s'en écarter, il doit toutefois motiver son choix dans sa décision.
- ...

PARTIE V de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*

RENOI ET RÉTROGRADATION

- 45.24 (1) Chacune des parties à la révision peut en appeler de la décision de la commission de licenciement et de rétrogradation devant le commissaire et elle dispose à cet effet :
- a) de quatorze jours à compter de la date où la décision lui a été signifiée;
 - b) si elle a réclamé la transcription visée au paragraphe 45.23(6), de quatorze jours à compter de la date où elle l'a reçue, lorsque cette date est postérieure à celle visée à l'alinéa a).
- (2) Le commissaire entend tout appel, quel qu'en soit le motif.
- ...

Renvoi devant le Comité

- 45.25 (1) Avant d'étudier l'appel, le commissaire le renvoie devant le Comité.
- (2) Par dérogation au paragraphe (1), l'officier ou l'autre membre dont la cause est portée en appel devant le commissaire peut lui demander de ne pas la renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.
 - (3) En cas de renvoi devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité les documents visés aux alinéas 45.26(1)a) à e).
 - (4) Les articles 34 et 35 s'appliquent, compte tenu des adaptations de circonstance, aux affaires renvoyées devant le Comité conformément au présent article, comme s'il s'agissait d'un grief renvoyé devant ce même Comité conformément à l'article 33.

45.26 (1) Le commissaire étudie l'affaire portée en appel devant lui en se fondant sur les documents suivants :

- a) la documentation ou les pièces que l'officier ou l'autre membre a eu la possibilité d'examiner conformément au paragraphe 45.19(3);
- b) la transcription des audiences tenues devant la commission de licenciement et de rétrogradation dont la décision est portée en appel;
- c) le mémoire d'appel par lequel l'affaire est portée en appel devant lui;
- d) les argumentations écrites qui lui ont été soumises;
- e) la décision de la commission de licenciement et de rétrogradation dont il est interjeté appel.

Il tient également compte, s'il y a lieu, des conclusions ou des recommandations exposées dans le rapport du Comité ou de son président.

...

- (4) Le commissaire rend, dans les meilleurs délais, une décision écrite et motivée, et en signifie copie à chacune des parties à la révision faite par la commission de licenciement et de rétrogradation, ainsi qu'au président du Comité lorsque l'affaire a été renvoyée devant le Comité conformément à l'article 45.25.
- (5) Le commissaire n'est pas lié par les conclusions ou les recommandations contenues dans un rapport portant sur une affaire qui a été renvoyée devant le Comité conformément à l'article 45.25; s'il choisit de s'en écarter, il doit toutefois motiver son choix dans sa décision.

...

EXTRAIT DU RÈGLEMENT DE LA GRC (1988)

(Article 36 : griefs qui peuvent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité)

36. Pour l'application du paragraphe 33(4) de la Loi, les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité externe d'examen de la Gendarmerie sont les suivantes :
- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;
 - b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la Loi, de la solde et des allocations des membres;
 - c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive sur les postes isolés*;
 - d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation*;
 - e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour les motifs visés aux alinéas 19a), f) i).

